

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP2D ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**DELVIRA SIREGAR
NPM : 1902120158**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DELVIRA SIREGAR
NPM : 1902120158

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP2D ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DELVIRA SIREGAR
NPM : 1902120158

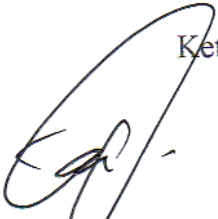
Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP2D ACEH**

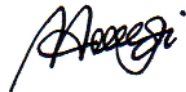
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

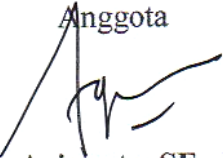
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

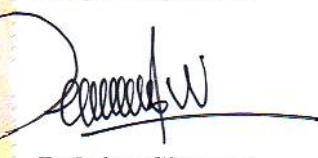
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 27 Februari 2023

Yang Menyatakan




Delvira Siregar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Delvira Siregar
NPM : 1902120158
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP2D ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Delvira Siregar

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah SAW, sehinggapenulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN(Persero) UP2D ACEH”**.

Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana S1 pada fakultas muhammadiyah banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE.M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Tuwisna SE.MM selaku ketua laboratorium prodi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis
4. Bapak Agus Ariyanto,SE,M.Si selaku pembimbing pertama Penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Mirza Murni,SE,MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis

7. Ayahanda alm. Basri Zakiuddin Siregar, ibunda Desrita Pernuasi dan keluarga yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Sahabat tercinta Cut Oktavia Sari, dan Squad ruang C yang telah memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan kehendak-Nya.

Banda Aceh,

Delvira Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRAC.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja	9
2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.1.2.2 Pengukuran Motivasi Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.3 Reward.....	12
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Reward.....	13
2.1.3.2 Pengukuran Reward	14
2.1.3.3 Indikator Reward.....	14
2.2. Hubungan Antar Variabel	15
2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	15
2.2.2 Hubungan Reward Dengan Kinerja Karyawan	15
2.3. Penelitian Sebelumnya	16
2.4. Kerangka Pemikiran	19
2.5. Hipotesis	20
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	21
3.1.1 Tujuan Penelitian	21
3.1.2 Jenis Penelitian.....	21
3.1.3 Horison Waktu	22
3.1.4 Unit Analisis.....	22
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	23

3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	23
3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.3.1 Sumber Data.....	23
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	24
3.4.1 Definisi Variabel	24
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.5 Teknik Analaisis Data	27
3.6 Pengujian Data.....	28
3.6.1 Uji Validitas.....	28
3.6.2 Uji Realibilitas.....	28
3.6.3 Pengujian asumsi Klasik.....	29
3.7 Pengujian Hipotesis	30
3.7.1 Uji T.....	30
3.7.2 Uji F.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah Umum PT. PLN (Persero) UP2D Aceh.....	32
4.2 Hasil Penelitian.....	34
4.2.1 Karakteristik Responden	34
4.2.3 Hasil Analisis Distribusi.....	36
4.3 Pengujian Data.....	40
4.3.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas	42
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik	42
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	46
4.4.2 Pengujian Hipotesis	47
4.5 Implikasi Hasil Penelitian.....	50
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2	
Saran 52	
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	25
Tabel 4.1 Tingkat Umur Karyawan	34
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan	34
Tabel 4.3 Pendidikan Karyawan	35
Tabel 4.4 Status Pernikahan Karyawan	35
Tabel 4.5 Lama Bekerja Karyawan.....	36
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Motivasi Kerja	38
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Reward.....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Reward	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik t	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik F.....	49
Tabel 4.17 Analisis Korelasi dan koefisien determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	45

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP2D ACEH**

DELVIRA SIREGAR

NPM : 1902120158

Pembimbing : 1). Agus Ariyanto, SE, M.Si

2). Mirza Murni, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP2D Aceh. Metode penelitian yang digunakan bersifat asosiatif kuantitatif karena metode penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Sampel yang digunakan 43 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik analisis linier berganda. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti jika variabel motivasi kerja dan *reward* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk uji t variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (-1,919) $< t_{tabel}$ 2,021 tingkat signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel motivasi kerja (X_1) secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan untuk variabel *reward* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 12,447 $> t_{tabel}$ 2,021 tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *reward* (X_2) secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Reward* dan Kinerja karyawan

**EFFECT OF WORK MOTIVATION AND REWARD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (Persero) UP2D ACEH**

DELVIRA SIREGAR

NPM : 1902120158

Supervisor : 1). Agus Ariyanto,SE,M.SI

2). Mirza Murni,SE,MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and rewards on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Aceh. The research method used is quantitative associative because this research method is presented with numbers and calculations using statistical methods. The sample used was 43 respondents. The data collection technique was carried out using multiple linear analysis techniques. The results of the F test indicate that there is a positive and significant influence between work motivation and reward variables on employee performance. In this case the form of the relationship is unidirectional (positive), which means that if the work motivation and reward variables increase, the employee's performance will also increase. For the t test the work motivation variable has a tcount of $(-1.919) < t_{table} 2.021$ a significance level of $0.062 > 0.05$, so it can be concluded that H_0 accepted and H_a rejected which means the work motivation variable (X1) individually (partially) has no effect on the variable Employee Performance (Y). And for the reward variable it has a tcount of $12.447 > t_{table} 2.021$ a significance level of $0.00 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 rejected and H_a accepted which means the reward variable (X2) individually (partially) affects the variable Employee Performance (Y).

Keywords: *Work Motivation, Reward, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik dalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam perusahaan yang mempunyai peran penting bagi kelangsungan perusahaan tersebut, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan tergantung peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan.

Dalam usaha pencapaian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya dengan optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar mendukung efektivitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang maksimal sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian motivasi kerja dan *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh Kinerja Karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima (Hardiyono et al., 2020).

Kinerja yang kurang baik dapat diketahui dari kualitas kerja seseorang dan perlu berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. Kinerja kurang baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang kurang baik disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih rendah, faktor lainnya disebabkan oleh pengalaman kerja yang. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan Motivasi Kerja dan *Reward*.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas bagi perusahaan (afandi, 2018). Untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi dari pada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah perusahaan ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Pemberian penghargaan dalam sebuah organisasi banyak cara yang diberikan, seperti pengangkatan jabatan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, ataupun pemberian selamat kepada penerima penghargaan tersebut.

Imbalan suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja para karyawan. Adapun tujuan utama pemberian reward ini adalah menarik karyawan yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

PT. PLN (persero) UP2D ACEH yaitu unit pelaksanaan di bawah Unit Induk Distribusi Aceh. Karena itu PT. PLN (persero) UP2d Aceh membutuhkan SDM yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, yang mempunyai kinerja yang tinggi. 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. 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.

Fenomena yang terjadi dilapangan sesuai dengan survei awal pada tanggal 31 Desember 2022, dengan mewawancarai 15 karyawan mengenai pengaruh motivasi kerja dan *reward* di PT PLN(persero) UP2D Aceh, Penghargaan dan motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan adalah kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti karyawan yang mencapai target kerja belum mendapatkan bonus yang dijanjikan, selain itu penerimaan bonus atas pencapaian kinerja terkadang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan dan

adapula rasa ketidak adilan yang membuat beberapa karyawan merasa belum mendapatkan penghargaan dan motivasi atas pekerjaan yang dilaksanakan.

Beberapa karyawan juga mengeluh gaji atau tunjangan pensiunan yang diberikan masih belum optimal, karena menurut karyawan pensiunan juga merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pensiunan diberikan untuk mengapresiasi kerja karyawan, jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap karyawan yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada perusahaan. Manfaat dana pensiunan sebagai penyambung hidup atau bekal pensiun yang selanjutnya bisa digunakan untuk modal usaha dimasa pensiunan. Dan dapat dilihat dari perkembangan zaman saat ini biaya kebutuhan hidup semakin meningkat sehingga karyawan mengeluh atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Rendahnya *Reward* dan Motivasi dapat menurunkan Kinerja Karyawan, tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja dan kurangnya motivasi kerja. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan oleh faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja suatu perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas yang baik dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Motivasi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D ACEH.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh?
2. Bagaimana Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT. PLN (persero) UP2D Aceh dalam meningkatkan partisipasi.

- b. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.
2. bermanfaat sebagai bahan untuk menambah referensi dan juga sebagai acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh mahasiswa dibidang Manajemen Sumber daya Manusia atau oleh pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (persero) UP2D ACEH.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Hardiyono dkk., (2020) kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh Kinerja Karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Dan menurut As'ad dalam Ansory, dan Indrasari(2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Ariyanto (2019) Kinerja merupakan suatu *outcome* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Sedarmayantin (2017) kinerja karyawan adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2018) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Dan menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Berdasarkan

penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Emron Edison dkk, (2017):

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun *non* fisik yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini juga berbentuk uang yang artinya gaji, dan kompensasi juga berbentuk barang yang artinya gaji dibayar dengan suatu barang.

2. Sistem atau prosedur

Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi fikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

6. Kompetensi

Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan serta wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

7. Komunikasi

Proses dimana seorang atau beberapa orang, kelompok menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Hardioyono (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah pengukuran terhadap seseorang karyawan untuk mengetahui seberapa bagus mereka menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang mestinya dikerjakan.
2. Kualitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa lama mereka menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari, dan pada kualitas kerja ini dapat dilihat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Pelaksanaan suatu tugas adalah pelaksanaan yang dimana diketahui bahwa setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara teliti dan tidak ada hambatan.
4. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan pihak perusahaan kepadanya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah satu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Ferinia et al., 2021).

Menurut Rivai (2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dan mencapai tujuan. Sedangkan menurut afandi (2018) mendefinisikan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Kartono (2017) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut sutrisno (2017) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. rasa aman dalam bekerja
2. mendapat gaji yang adil dan kompetitif
3. lingkungan kerja yang menyenangkan
4. penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.
Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
5. pekerjaan menarik
6. kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan
7. kejelasan akan standar keberhasilan
8. *output* yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kinerja karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Baljoon dkk., (2018) berasal dari faktor pribadi dan faktor organisasi adalah:

1. Faktor Pribadi

- a. Usia
- b. Jenis kelamin dan status sosial
- c. Kualifikasi pendidikan
- d. Posisi/kewenangan manajerial
- e. Pengalaman pekerjaan
- 2. Faktor organisasi
 - a. Pemberdayaan
 - b. Otonomi
 - c. Pengawasan dan manajemen
 - d. Hubungan dan komunikasi yang mendukung
 - e. Sifat pekerjaan
 - f. Pengembangan karir, pelatihan profesionalisme dan kesempatan belajar
 - g. Hadiah
 - h. Gaji dan keuntungan finansial
 - i. Peluang promosi
 - j. Keadilan organisasi
 - k. Kondisi kerja

2.1.2.2 Pengukuran Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus memiliki metode-metode untuk mengukur motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018) metode-metode yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan *non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian dan penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Kartono (2017) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam pekerjaannya.
2. Prestasi yang dicapai
adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Peluang untuk maju
Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan
4. pengakuan atas kinerja
pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan belajar untuk menguasai pekerjaan dibidangnya.

2.1.3 Reward

Sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). Dan menurut Edirisooriya dalam Kentjana & Nainggolan (2018) *reward* diukur dengan indikator intrinsic dan ekstrinsic *reward*. Sedangkan menurut Sandy & Faozen, (2017) *reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut satrohadiwiryana., Efendy dkk., (2017) penghargaan (*Reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Shields (2016) penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif

sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Pemberian penghargaan dalam sebuah organisasi banyak cara yang diberikan, seperti pengangkatan jabatan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, ataupun pemberian selamat kepada penerima penghargaan tersebut.

Dan menurut Kadarisman (2015) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya serta upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja para karyawan. Adapun tujuan utama dari program penghargaan adalah: Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Menurut Wibowo (2014) penghargaan dapat dibedakan antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Artinya penting penghargaan ekstrinsik dan instrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi.

a. Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial.

1. Penghargaan finansial

- a) Upah dan gaji
- b) Jaminan dan sosial

2. Penghargaan interpersonal

- a) Promosi

b. Penghargaan instrinsik

Penghargaan instrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jaab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

- a) Penyelesaian pekerjaan
- b) Prestasi
- c) Otonomi
- d) Pengembangan pribadi

2.1.3.2 Pengukuran Reward

Penilaian pengukuran *reward* merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Syarat-syarat penilaian pengukuran reward sebagai berikut:

- a) Penilaian harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
- b) Penilaian hendaknya mendasarkan penilaiannya atas dasar benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya yang jujur, adil, dan objektif.
- c) Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaian dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
- d) Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e) Penilaian harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

2.1.3.3 Indikator Reward

Menurut mintje (2013) sistem penghargaan merupakan segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke organisasi. Dan indikator pengukuran sistem penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Upah
Imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja
2. Gaji
Kompensasi pokok yang diterima seorang pegawai, biasanya berupa upah dan gaji
3. Jaminan sosial
Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah guna menjamin pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
4. Promosi
Suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan

wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

5. Prestasi

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasinya kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi. Begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerja pun akan rendah. Pegawai yang kinerja tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut.

2.2.2 Hubungan Reward dengan Kinerja Karyawan

Reward merupakan insentif mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan giat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika *reward* tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi. Begitu pun sebaliknya apabila *reward* rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari uhing (2017) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji Hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *Reward* dan *Punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh kuencoro (2017) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS 17.0 for Windows. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* karyawan(X1), variabel *punishment* karyawan(X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh lau (2017) dengan judul penelitian Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mahpudin dan purnamasari (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Hasil penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasibuan (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang (Uhing,2017)	Penelitian Kuantitatif, Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji Hipotesis secara Simultan menyatakan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaanya adalah variabel <i>Reward</i> dan Kinerja Karyawan	Lokasi, teknik pengumpulan sampel, variabel Motivasi Kerja
2	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan	Penelitian Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel <i>Reward</i> Karyawan(X1),v	Persamaanya adalah variabel <i>Reward</i> , Kinerja Karyawan,	Lokasi, variabel Motivasi Kerja

	PT. INKA (Persero) Madiun} (Kuencoroo,2017)		ariabel <i>Punishment</i> (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)	dan teknik analisis data	
3	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Timur (Lau,2017)	Penelitian Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Persamaanya adalah variabel <i>Reward</i> , Kinerja Karyawan, dan teknik analisis data	Lokasi, dan variabel Motivasi Kerja
4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Mahpudin Dan (Purnamasari 2018)	Penelitian kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.	Persamaanya variabel Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan teknis analisis data	Lokasi, dan variabel <i>Reward</i>
5	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.	Persamaanny a adalah variabel Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan,	Lokasi, variabel Pengaruh Kepemimpin an, dan Lingkungan Kerja

	Karyawan. (Hasibuan 2018)		Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	dan teknik analisis data	
--	------------------------------	--	---	-----------------------------	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan *intervening*, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh. Objek penelitian mengenai Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan *Reward* PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menerapkan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Menurut Sugiyono (2015) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain :

1. Penelitian Kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian Kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif Kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.1.3 Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab, penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu *time*

horizon yaitu cross sectional. Cross sectional merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2022 sampai dengan Januari 2023. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
Pengajuan Judul						
Survei						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh, yang meliputi para karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). maka jumlah sampel yang diambil untuk melakukan penelitian semua karyawan yang berjumlah 43 karyawan yang bekerja di PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1.1 Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui Observasi, pembagian kusioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.3.1.2 Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. PLN (persero) UP2D Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.2.1 Penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.3.2.2 Penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung melakukan pengumpulan data di perusahaan, seperti berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan variabel penelitian adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Independen dan variabel Dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.4.1.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2014) variabel independen sering disebut sebagai berikut: “Variabel Independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel indenpenden (X) adalah motivasi kerja (X_1) dan *reward* (X_2). Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

3.4.1.2 Variabel Terikat (dependen)

Menurut Sugiyono (2014) variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria,

konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan Kinerja Karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam	Kuantitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kualitas kerja			A2
			Pelaksanaan suatu tugas			A3
			Tanggung jawab (Hardiyono, et all., 2020)			A4

		bekerja menurut Hardiyono et al (2020)				
--	--	--	--	--	--	--

NO	Variabel	Definisi Variabel	indikator	ukur	skala	Item pertanyaan
Independen						
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (ferinia et al.,2021)	Tanggung jawab	1-5	Likert	B1
			Prestasi yang dicapai			B2
			Peluang untuk maju			B3
			Pengakuan atas kinerja			B4
			Pekerjaan yang menantang (Kartono., 2017)			B5
2	Reward (X ₂)	Penghargaan (<i>Reward</i>) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai	Upah	1-5	Likert	C1
			Gaji			C2
			Jaminan sosial			C3
			Promosi			C4
			Prestasi (mintje., 2013)			C5

		imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu menurut Shields (2016:12)				
--	--	---	--	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formula *regresi linier berganda*. Pengertian *analisis regresi linier berganda* menurut Sugiyono (2014), “ Analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Variabel

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Reward

e = Error team

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/ benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi (r) dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$ maka pernyataan reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai

alpha cronbach yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2015) menyatakan nilai *alpha cronbach* minuman yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuisioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil *uji one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi linier memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di tandai oleh koefisien korelasi yang tinggi hingga mendekati 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi atau senpurna di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas menurut Purnomo (2017) dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolrencae* lebih dari 0,1 maka di nyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya varian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya pada model regresi. Apabila residual memiliki varian yang sama, data mengalami gejala heterokedastitas atau sebaliknya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi heterokedastisitas. (Yusuf dan Lukman, 2018).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2017) menyatakan bahwa uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh

H_{o1} : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh

H_{a2} : Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh

H_{o2} : Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP2D Aceh

3.7.2 Uji F

Menurut Sujarweni (2015) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kreteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a3} : Motivasi Kerja dan Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh

H_{03} : Motivasi Kerja dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) UP2D Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum PT. PLN (Persero) UP2D Aceh

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin Komite Nasional Indonesia (KNI) Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN

beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.1.1 Visi dan Misi PT.PLN (Persero) UP2D Aceh

1. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

2. Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.1.2 Maksud dan Tujuan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

4.1.1.3 Tata Nilai PT.PLN (Persero) UP2D Aceh

Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari:

1. AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

5. ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6. KOLABORATIF : Membangun kerjasama yang sinergis

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Tingkat Umur Responden

Tabel 4.1
Tingkat Umur Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur	21 – 25 Tahun	2	4,7
	26 – 30 Tahun	23	53,5
	31 – 35 Tahun	12	27,9
	36 – 40 Tahun	3	7,0
	41 – 56 Tahun	3	7,0
	Total	43	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2023

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 43 jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terdata, sebagian besar atau 4,7% dari jumlah karyawan berumur antara 21-25 tahun. kemudian juga diikuti dengan umur 26-30 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 53,5%. Dan 27,9% jumlah karyawan berumur antara 31-35 tahun. ada 7,0% dan 7,0% dari jumlah karyawan yang terdata dengan umur antara 36-40 tahun dan 41-45 tahun.

4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	41	95,3
	Perempuan	2	4,7
	Total	43	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2023

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa dari 43 jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terdata, sebagian besar atau 95,3% berjenis kelamin laki – laki, hanya 4,7% yang berjenis kelamin perempuan.

4.2.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pendidikan	SMA	11	25,6
	D3	6	14,0
	S1	25	58,1
	S2	1	2,3
	Total	43	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2023

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 43 jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terdata, sebagian besar atau 25,6% dari jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Ada 14,0% dari jumlah karyawan dengan lulusan D3. Selebihnya 58,1% dan 2,3% dengan tingkat pendidikan strata-1 dan Pascasarjana.

4.2.1.4 Status Pernikahan Responden

Tabel 4.4
Status Pernikahan Karyawan PT.PLN (Persero) UP2D Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Status Pernikahan	Menikah	31	72,1
	Belum Menikah	12	27,9
	Total	43	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2023

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 43 jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terdata, sebagian atau 72,1% yang sudah menikah dan 27,9% belum menikah.

4.2.1.5 Lama Bekerja Responden

Tabel 4.5
Lama Bekerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP2D Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Lama Bekerja	4 – 10 tahun	31	72,1
	11 – 20 tahun	10	23,3
	21 – 30 tahun	2	4,7
	Total	43	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2023

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 43 jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terdata, sebagian besar atau 72,1% yang bekerja selama 4 – 10 tahun. Kemudian 23,3% yang sudah bekerja selama 11 – 20 tahun. dan 4,7% yang sudah bekerja selama 21 – 30 tahun.

4.2.2 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi penelitian 43 bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti

4.2.2.1 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban Responden											
Item	5		4		3		2		1		Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik	22	51,2	8	18,6	13	30,2	0	0,0	0	0,00	4,21
Saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan baik	22	51,2	21	48,8	0	0,00	0	0	0	0	4,51
Saya dapat mengerjakan	14	32,6	12	27,9	3	7,0	14	32.6	0	0	3.60

suatu pekerjaan secara teliti dan tidak ada hambatan											
Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	33	76,7	10	23,3	0	0,00	0	0,00	0	0	4,77
Rerata											4,27

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.6 diketahui kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik (Y1) 13 Responden 30,2% menjawab netral, 8 responden 18,6% menjawab setuju, dan 22 responden 51,2% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan baik (Y2) 21 responden 48,8% menjawab setuju dan 22 responden 51,2% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan selanjutnya saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik (Y3) 14 responden 32,6% menjawab tidak setuju, 3 responden 7,0% menjawab netral, 12 responden 27,9% menjawab setuju, dan 14 responden 32,6% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan (Y4) 10 responden 23,3% menjawab setuju, dan 33 responden 76,7% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebanyak 4,27 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.2.2.2 Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Jawaban Responden											
Item	5		4		3		2		1		Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
saya sudah melakukan	16	37,2	25	58,1	0	0,0	2	4,7	0	0,0	4,28

tanggung jawab pekerjaan saya											
pernyataan prestasi kerja saya terus meningkat	24	55,8	10	23,3	9	20,9	0	0,0	0	0,0	4,35
selanjutnya menurut saya dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan	19	44,2	22	51,2	2	4,7	0	0,0	0	0,0	4,40
menurut saya pengakuan atas kinerja yang baik itu bagus untuk meningkatkan kinerja	40	93,0	3	7,0	0	0,00	0	0,0	0	0,0	4,93
menurut saya, saya suka pekerjaan yang menantang	39	90,7	4	9,3	0	0,00	0	0,0	0	0,0	4,91
Rerata											4,57

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.7 diketahui motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan saya sudah melakukan tanggung jawab pekerjaan saya (X1.1) 2 responden 4,7% menjawab tidak setuju, 25 responden 58,1% menjawab setuju, dan 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan prestasi kerja saya terus meningkat (X1.2) 9 responden 20,9% menjawab netral, 10 responden 23,3% menjawab setuju dan 24 responden 55,8% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan selanjutnya menurut saya dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan (X1.3) 2 responden 4,7% menjawab netral, 22 responden 51,2% menjawab setuju, dan 19 responden 44,2% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan menurut saya pengakuan atas kinerja yang baik itu bagus untuk meningkatkan kinerja (X1.4) 3 responden 7,0% menjawab setuju, dan 40 responden 93,0% menjawab sangat setuju. Selanjutnya pernyataan menurut saya, saya suka pekerjaan yang menantang (X1.5) 4 responden

9,3% menjawab setuju, dan 39 responden 90,7% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebanyak 4,57 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.2.2.3 Distribusi Variabel Reward (X2)

Tabel 4.8
Distribusi Variabel Reward (X2)

Jawaban Responden											
Item	5		4		3		2		1		Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
upah yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya	33	76,7	10	23,3	0	0,00	0	0,00	0	0,0	4,77
gaji yang diberikan oleh perusahaan sangat sesuai dengan kebutuhan saya	35	81,4	6	14,0	2	4,7	0	0,0	0	0,0	4,77
adanya jaminan sosial yang meningkatkan kinerja saya	19	44,2	11	25,6	13	30,2	0	0,0	0	0,0	4,14
saya mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya baik	20	46,5	6	14,0	14	32,6	3	7,0	0	0,0	4,00
pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	19	44,2	10	23,3	0	0,00	14	32,6	0	0,0	3,79
Rerata											4,29

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.8 diketahui reward yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan upah yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya (X2.1) 10 responden 23,3% menjawab setuju, dan 33 responden 76,7% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan gaji yang diberikan oleh perusahaan sangat sesuai dengan

kebutuhan saya (X2.2) 2 responden 4,7% menjawab netral, 6 responden 14,0% menjawab setuju, dan 35 responden 81,4% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan adanya jaminan sosial yang meningkatkan kinerja saya (X2.3) 13 responden 30,2% menjawab netral, 11 responden 25,6% menjawab setuju, dan 19 responden 44,2% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan saya mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya baik (X2.4) 3 responden 7,0% menjawab tidak setuju, 14 responden 32,6% menjawab netral, 6 responden 14,0% menjawab setuju, dan 20 responden 46,5% menjawab sangat setuju. Selanjutnya pernyataan pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi (X1.5) 14 responden 32,6% menjawab tidak setuju, 10 responden 23,3% menjawab setuju, dan 19 responden 44,2% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel *reward* diperoleh nilai rerata sebanyak 4,29 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.3 Pengujian Data

Sebelum dilakukan pengujian data baik untuk pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas data. Uji ini perlu dilakukan karena jenis data penelitian adalah data primer.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah atau valid tidaknya item pertanyaan pada variabel nilai kinerja karyawan, motivasi kerja, dan *reward*. Dengan menggunakan responden sebanyak 43 karyawan. Item pernyataan akan terbukti valid jika nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada tabel *correlation*, sedangkan nilai r_{tabel} dari *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$. Maka (df) = $43 - 2 - 1 = 40$, tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ atau 95% dan $r_{tabel} = 0,304$. Pada penelitian ini, semua butir pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan *reward* dinyatakan valid dengan nilai $r_{tabel} > 0,304$ atau nilai probabilitasnya $< 0,05$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	A1	0,984	0,00	Valid
2	A2	0,910	0,00	Valid
3	A3	0,973	0,00	Valid
4	A4	0,788	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	B1	0,917	0,00	Valid
2	B2	0,873	0,00	Valid
3	B3	0,918	0,00	Valid
4	B4	0,711	0,00	Valid
5	B5	0,725	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil uji validitas Reward (X2)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	C1	0,831	0,00	Valid
2	C2	0,744	0,00	Valid
3	C3	0,968	0,00	Valid
4	C4	0,954	0,00	Valid
5	C5	0,973	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah),2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen *reward* adalah valid.

4.3.2 Hasil uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2016;48). Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variasi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria jika r_{α} positif atau $> r_{\text{maka}}$ pernyataan reliabel. Dan jika r_{α} positif negatif $< r_{\text{maka}}$ pernyataan tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,887	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	5	0,856	0,60	Reliabel
3	Reward (X2)	5	0,912	0,60	reliabel

Sumber :Output SPSS (Data Diolah), 2023

Hasil uji reabilitas instrumen dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* , seperti ditabelkan pada tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan (X1) 0,887, motivasi kerja (X2) 0,856, dan *Reward* (X2) 0,912 lebih besar dari nilai minimum yang diisyaratkan (0,60). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel dinyatakan reliabel.

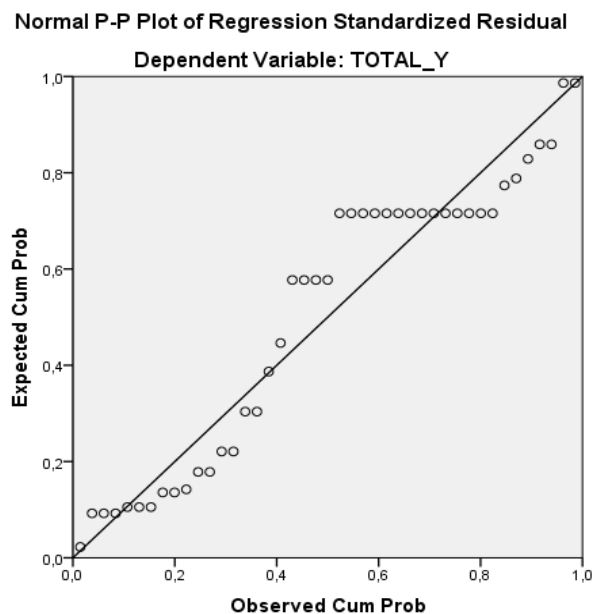
Berdasarkan uji validitas dan reabilitas tersebut, semua instrumen yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Jadi, kuesioner penelitian dapat digunakan untuk pengumpulan data. Selanjutnya, data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS, Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji normalitas



Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “jika data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksikanerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji moltikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Variance inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,154	6,476	Non multikolinearitas
Reward (X2)	0,154	6,476	Non multikolinearitas

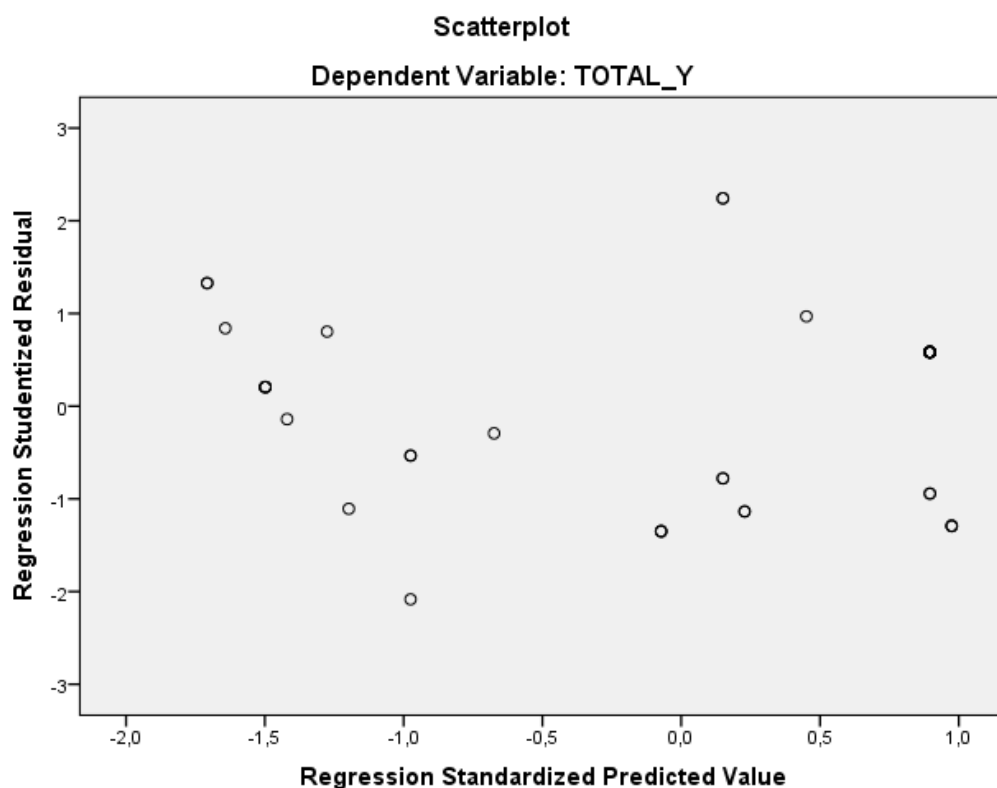
Sumber : hasil Penelitian (data diolah), 2023

Dari tabel 4.13 diatas dapat menunjukan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factror* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.4, sebagai berikut:

Gambar 4.3
hasil uji heterokedastisitas



Sumber : hasil penelitian (data diolah), 2023

Dari gambar 4.3 uji heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara motivasi kerja (X1), Reward (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program statistic SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Regresi Linear Berganda
Hasil Uji Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,944	1,415		2,787	,008
Motivasi Kerja (X1)	-,221	,115	-,175	-1,919	,062
Reward (X2)	,848	,068	1,132	12,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah),2023

Berdasarkan pada tabel 4.14 *coefficient* diperoleh nilai α sebesar 3,944 dan nilai β variabel X1 sebesar (-0,221) dan β variabel X2 sebesar 0,848. Bila dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,944 - 0,221X1 + 0,848X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian ini konstanta adalah 3,944 artinya bila mana motivasi kerja (X1) dan *reward* (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D aceh, adalah sebesar 3,944 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar (-0,221). Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh sebesar 22,1% dengan asumsi *reward* dianggap konstan.
- Koefisien regresi *reward* (X2) sebesar 0,848. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *reward* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh sebesar 84,8% dengan asumsi variabel *Reward* dianggap konstan.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil dari uji koefisien pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X1) -1,919 dengan tingkat probabilitas 0,062. Oleh karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh. Dan untuk nilai t_{hitung} variabel *reward* (X2) 12,447 dengan tingkat probabilitas 0,00. Oleh karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,005 maka dapat dikatakan ada pengaruh antara *reward* dalam peningkatan kinerja karyawan PT. PLN UP2D Aceh.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

4.4.2.1 Uji t

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, maka dilakukan pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

	T	Sig.
Model		
1 (Constant)	2,787	,008
Motivasi Kerja (X1)	-1,919	,062
Reward (X2)	12,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(-1,919) < t_{tabel} 2,021$ tingkat signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,021. Karena nilai t_{hitung} motivasi kerja lebih kecil bila dibandingkan dengan t_{tabel} , Maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti variabel motivasi kerja (X1) secara individu (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y) PT. PLN (Persero) UP2D Aceh. Tingkat Signifikan 5%, artinya semakin baik motivasi kerja (X1) semakin baik kinerja karyawan (Y).
2. Pada variabel reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel *reward* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $12,447 > t_{tabel} 2,021$ tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti variabel *reward* (X2) secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP2D Aceh, tingkat signifikan 5%. Maka semakin baik reward (X2), semakin tinggi kinerja karyawan(Y).

4.4.2.2 Uji F

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada motivasi kerja, reward terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil :

Tabel 4.16
hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,655	2	166,827	371,283	,000 ^b
	Residual	17,973	40	,449		
	Total	351,628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai F_{hitung} 371,283 > nilai F_{tabel} 3,23. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menjelaskan Hipotesis secara serempak motivasi kerja (X1), dan reward (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP2D Aceh, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

4.5 Uji Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi antara motivasi kerja (X1), Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,946	,670

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2023

a. Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil output SPSS diatas dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,974 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 97,4%. Artinya variabel motivasi kerja (X1) dan *Reward* (X2) mempunya hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Perseo) UP2D Aceh.

b. Koefisien Determinan (R Square)

Dari hasil output SPSS, koefisien determinasi (R) yang diperoleh nilai sebesar 0,946 (nilai ini diambil pada tabel 4.15 adalah nilai adjused R Square karena menggunakan 2 variabel) artinya bahwa sebesar 94,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel motivasi kerja (X1) dan *Reward* (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 5,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya diluar 2 variabel.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji F dan uji t pada pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D(unit induk distribusi aceh) Aceh. Dan hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa *reward* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh.

PT. PLN (Persero) Harus realistis tentang apa yang hendak dicapai dengan menetapkan skala prioritas dan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh harus memperhatikan bagaimana meningkatkan *reward* dan motivasi kerja karyawan secara berkesinambungan dan tepat sasaran yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi karyawan. Atasan hendaknya selalu memberikan dukungan secara maksimal kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan motivasi untuk mencapai *reward* dan meningkatkan kinerja dalam menciptakan kinerja karyawan sehari-hari, dan berkomitmen baik dari segi komitmen jangka pendek ataupun

jangka panjang. Jika semuanya terlaksanakan dengan baik, tujuan penyelenggaraan penilaian kinerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan 3E (Efektif, Efisien, dan Ekonomis) dapat tercapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari analisis data, dan pembahasan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Aceh.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Aceh.
3. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa motivasi kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di di PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Disarankan kepada manajemen sumber daya manusia pada perusahaan PT PLN (Persero) UP2D Aceh agar dapat memotivasi karyawan didalam bekerja, terutama dalam mendorong kebutuhan aktualisasi karyawan untuk mencapai setiap tujuan kerja yang diharapkan untuk mendapatkan karir yang lebih baik diperusahaan.
2. Disarankan juga kepada manajemen sumber daya manusia pada perusahaan PT PLN (Persero) UP2D Aceh dalam memberikan *reward* terhadap kinerja karyawan yang mampu mencapai target dengan memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan lagi penelitian ini, dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Agus (2019) “Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 3”. *jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Vol.9 No.1, Edisi: Juli-Desember 2019.
- Anwar Prabu Mangkunegara., Hardiyono (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Arif Yusuf, Hamali. 2016.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J. (2014).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baljoon, R. Et all (2018). *Nurses' Work Motivation and The Factors Affecting It: A Scoping Review*. Int J Nur Clin Pract.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa”. *Jurnal Geoekonomi ISSN-Elektronik*, Vol.11 No.1, Hal. 90-101.
- Ferinia, Rolyana et al (2021). *Perilaku Konsumen Kepariwisataaan*. eds. Ronal Watrianthos and Janner Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardiyono, et all (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawanti, A. (2016) “Penelitian Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*)”. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*. Hal 973-997.
- Kuencoro, G, D. (2017) “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (*Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) madiun*)”. Artikel fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Kompensasi*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Lau, E, A. (2017) “Penelitian Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank BCA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*.

- Mangkunegara A. A (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mintje, Nastiti (2013) “Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA. Vol, 1 (3).
- Purwanto (2015). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta : Pustaka Belajar.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sandy, Syah Riza Octavy., Faozen (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Pekerjaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, Vol. 1, No. 2 November 2017.
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Satrohadiwirya, (2010)., Efendi dkk (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Camat WOH”. Jurnal Repository Unisma.
- Suak, Reymon, Adolfina dan Yantje, Uhing (2017) “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang”.Jurnal EMBA.5(2):1050-1059.
- Sujarweni, V. Wiratna (2025). *Metodologi Penelitian dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Shields J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward*. Second Edition. Cambridge University Press.
- Triton (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.

Uhing, Y. (2017) “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Jurnal EMBA Vol.5 No.2.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

KUESIONER**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (persero) UP2D ACEH**

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Di tempat

Mohon kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi) saya:

Nama : Delvira Siregar

NIM : 1902120158

Universitas : Universitas Muhammadiyah Aceh

Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/ ibu/ saudara/ saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Delvira Siregar

(Mahasiswa Jurusan Manajemen)

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia
 - a. 21 - 25 Tahun []
 - b. 26 - 30 Tahun []
 - c. 31 - 35 Tahun []
 - d. 36 - 40 Tahun []
 - e. 41 - 45 Tahun []
 - f. ≥ 45 Tahun []
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki []
 - b. Perempuan []
3. Pendidikan
 - a. SMA []
 - b. D3 []
 - c. D4 []
 - d. S1 []
 - e. S2 []
4. Lama Bekerja
 - a. 4 – 10 Tahun []
 - b. 11 – 20 Tahun []
 - c. 21 – 30 Tahun []
 - d. 31 – 40 Tahun []
 - e. 41 – 56 Tahun []
5. Status pernikahan
 - a. Menikah []
 - b. Belum menikah []

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik					
2.	Saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan baik					
3.	Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara teliti dan tidak ada hambatan					
4.	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan					

b. Motivasi Kerja (X₁)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sudah melakukan tanggung jawab pekerjaan saya					
2.	Prestasi kerja saya terus meningkat					
3.	Menurut saya dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan					
4.	Menurut saya pengakuan atas kinerja yang baik itu bagus untuk meningkatkan kinerja					
5.	menurut saya, saya suka pekerjaan yang menantang					

c. Reward (X₂)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan kebutuhan saya					
3.	Adanya jaminan sosial yang meningkatkan kinerja saya					
4.	Saya mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya baik					
5.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					

Responden	Motivasi Kerja (X1)					Total	Reward (X2)					Total	Kinerja Karyawan (Y)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
20	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
21	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	19
22	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	19
23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17
24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17
25	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17

26	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17
27	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	4	21	4	4	3	5	16
28	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	4	21	4	4	3	5	16
29	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	4	21	4	4	3	5	16
30	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	2	19	4	4	2	5	15
31	4	4	4	5	5	22	5	5	3	3	2	18	3	4	2	5	14
32	4	4	4	5	5	22	5	5	3	3	2	18	3	4	2	5	14
33	4	4	4	5	5	22	4	5	3	3	2	17	3	4	2	5	14
34	4	4	4	5	5	22	5	5	3	3	2	18	3	4	2	4	13
35	4	3	4	5	5	21	4	5	3	3	2	17	3	4	2	4	13
36	4	3	4	5	5	21	4	4	3	3	2	16	3	4	2	4	13
37	4	3	4	5	5	21	4	4	3	3	2	16	3	4	2	4	13
38	4	3	4	5	5	21	4	4	3	3	2	16	3	4	2	4	13
39	4	3	4	5	5	21	4	4	3	3	2	16	3	4	2	4	13
40	4	3	4	5	4	20	4	4	3	3	2	16	3	4	2	4	13
41	4	3	4	4	4	19	4	4	3	2	2	15	3	4	2	4	13
42	2	3	3	4	4	16	4	3	3	2	2	14	3	4	2	4	13
43	2	3	3	4	4	16	4	3	3	2	2	14	3	4	2	4	13

Lampiran 1 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	2	4,7	4,7	4,7
	26-30 tahun	23	53,5	53,5	58,1
	31-35 tahun	12	27,9	27,9	86,0
	36-40 tahun	3	7,0	7,0	93,0
	41-45 tahun	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	41	95,3	95,3	95,3
	perempuan	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	25,6	25,6	25,6
	D3	6	14,0	14,0	39,5
	S1	25	58,1	58,1	97,7
	S2	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	31	72,1	72,1	72,1
	Belum Menikah	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-10 tahun	31	72,1	72,1	72,1
	11-20 tahun	10	23,3	23,3	95,3
	21-30 tahun	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 2 Jawaban Responden

Kinerja Karyawan (Y)

Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	30,2	30,2	30,2
	S	8	18,6	18,6	48,8
	SS	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Saya dapat meningkatkan kualitas kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	48,8	48,8	48,8
	SS	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara teliti dan tidak ada hambatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	32,6	32,6	32,6
	N	3	7,0	7,0	39,5
	S	12	27,9	27,9	67,4
	SS	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	23,3	23,3	23,3
	SS	33	76,7	76,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Motivasi Kerja (X1)

Saya sudah melakukan tanggung jawab pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,7	4,7	4,7
S	25	58,1	58,1	62,8
SS	16	37,2	37,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Prestasi kerja saya terus meningkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	9	20,9	20,9	20,9
S	10	23,3	23,3	44,2
SS	24	55,8	55,8	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Menurut saya dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4,7	4,7	4,7
S	22	51,2	51,2	55,8
SS	19	44,2	44,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Menurut saya pengakuan atas kinerja yang baik itu bagus untuk meningkatkan kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	3	7,0	7,0	7,0
SS	40	93,0	93,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Menurut saya, saya suka pekerjaan yang menantang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	9,3	9,3	9,3
SS	39	90,7	90,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Reward (X2)

Upah yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	23,3	23,3	23,3
	SS	33	76,7	76,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan kebutuhan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,7	4,7	4,7
	S	6	14,0	14,0	18,6
	SS	35	81,4	81,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Adanya jaminan sosial yang meningkatkan kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	30,2	30,2	30,2
	S	11	25,6	25,6	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Saya mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,0	7,0	7,0
	N	14	32,6	32,6	39,5
	S	6	14,0	14,0	53,5
	SS	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	32,6	32,6	32,6
	S	10	23,3	23,3	55,8
	SS	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 3 Uji Validitas

Correlations

		TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
Y2	Pearson Correlation	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
Y3	Pearson Correlation	,973**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
Y4	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43

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

Correlations

		TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X1.2	Pearson Correlation	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X1.3	Pearson Correlation	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X1.4	Pearson Correlation	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X1.5	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43

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

Correlations

		TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X2.2	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X2.3	Pearson Correlation	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X2.4	Pearson Correlation	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	43
X2.5	Pearson Correlation	,973**

Sig. (2-tailed)	,000
N	43

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

Lampiran 4 Uji Reabilitas

Scale: Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	43	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,21	,888	43
Y2	4,51	,506	43
Y3	3,60	1,256	43
Y4	4,77	,427	43

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,09	8,372	2,893	4

Scale: Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	43	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,28	,701	43
X1.2	4,35	,813	43

X1.3	4,40	,583	43
X1.4	4,93	,258	43
X1.5	4,91	,294	43

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,86	5,218	2,284	5

Scale: Reward (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,942	5

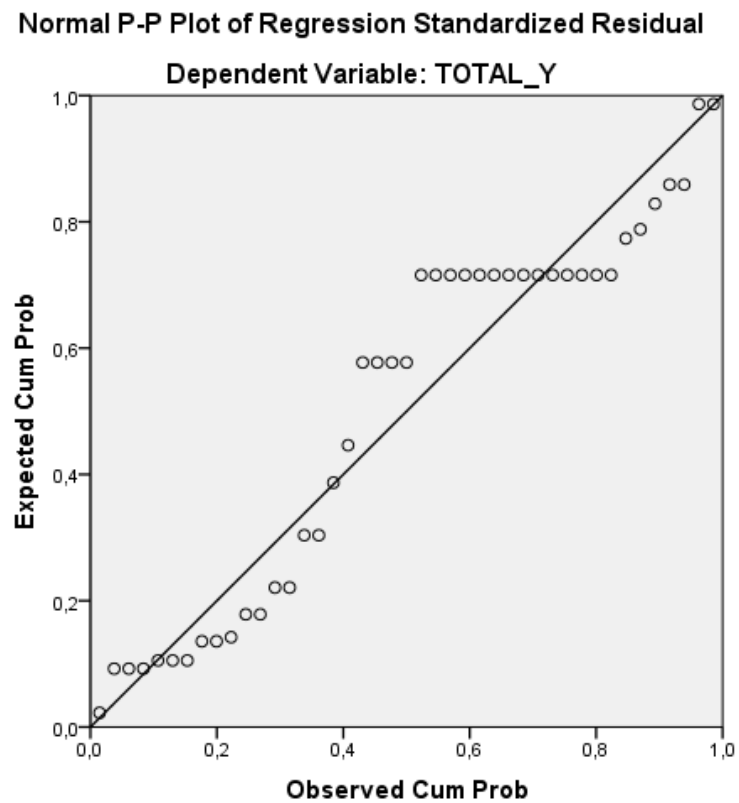
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,77	,427	43
X2.2	4,77	,527	43
X2.3	4,14	,861	43
X2.4	4,00	1,047	43
X2.5	3,79	1,319	43

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,47	14,921	3,863	5

Lampiran 5 Uji Normalitas



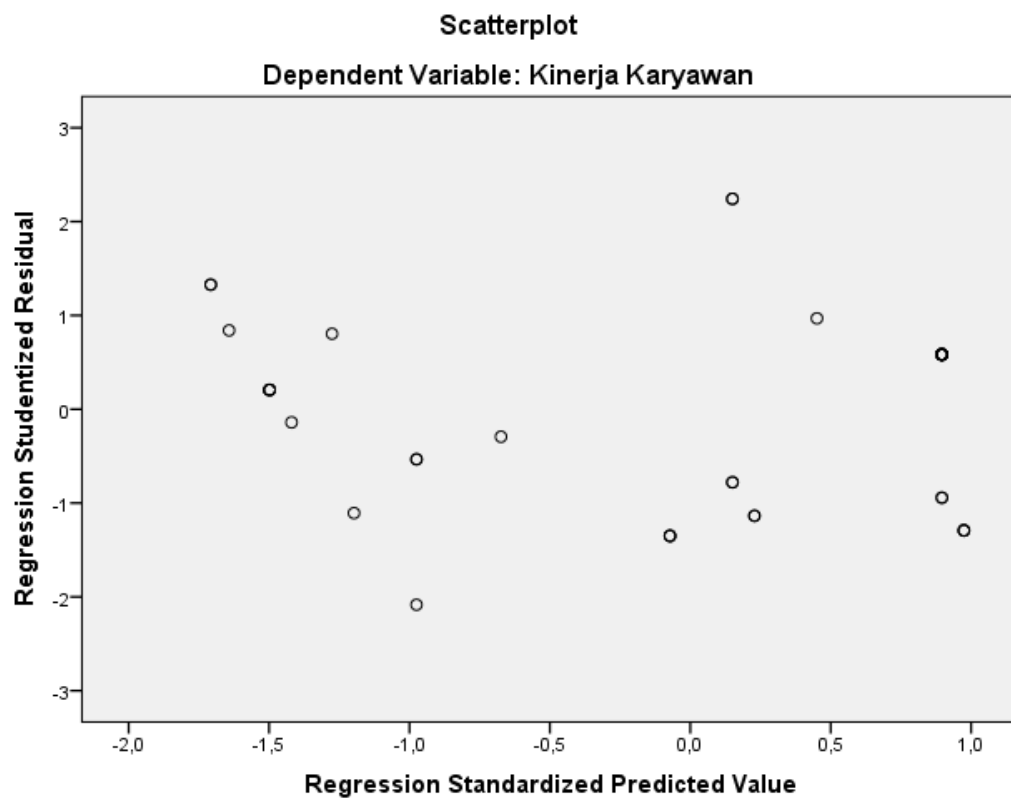
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,944	1,415		2,787	,008		
Motivasi Kerja	-,221	,115	-,175	-1,919	,062	,154	6,476
Reward	,848	,068	1,132	12,447	,000	,154	6,476

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,946	,670

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,655	2	166,827	371,283	,000 ^b
	Residual	17,973	40	,449		
	Total	351,628	42			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,944	1,415		2,787	,008		
	TOTAL_X1	-,221	,115	-,175	-1,919	,062	,154	6,476
	TOTAL_X2	,848	,068	1,132	12,447	,000	,154	6,476

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTAL_X1	TOTAL_X2
1	1	2,984	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	13,894	,17	,00	,15
	3	,001	54,846	,83	1,00	,85

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

