

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Revansyah Valleri Akbar, Herudini Subariyanti*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: ¹revansyahvalleriakbar@gmail.com, ²*herudini.hdi@bsi.ac.id

Email Penulis Korespondensi: herudini.hdi@bsi.ac.id

Abstrak—Keberhasilan dari suatu organisasi sangat berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai pelaku, penggerak serta penentu hasil kerja organisasi berdasarkan dari kegiatan operasional perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini, sering kali terjadi disparitas sosial di dalam tubuh organisasi yang mengakibatkan kurangnya efektivitas dari kinerja para pegawai. Oleh karena itu, untuk menghindari ketidakefektifitasan tersebut, maka diperlukan pemberian reward dan motivasi kerja yang diyakini dapat dijadikan sebagai instrumen untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pemberian reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. XYZ, Jakarta. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan metode kuantitatif eksplanatif serta sampel yang diperoleh sebanyak 45 orang dengan menggunakan teknik sampling insidental. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan angket (kuesioner) serta metode teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji analisis statistik deskriptif dengan menggunakan uji instrumen data, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan software program SPSS V25. Dari penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa reward dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini, dibuktikan dari hasil pengujian uji hipotesis dan uji regresi linear berganda.

Kata Kunci: Reward; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja

Abstract—The success of an organization is closely related to the quality of its human resources, because human resources have an important role as actors, drivers and determinants of organizational work results based on company operational activities, both in quality and quantity. In this case, there are often social disparities within the organization that result in the lack of effectiveness of employee performance. Therefore, to avoid this ineffectiveness, it is necessary to provide rewards and work motivation which is believed to be an instrument to achieve more optimal work productivity. This study aims to determine whether there is an effect of reward and work motivation on work productivity at PT XYZ, Jakarta. In this study, using an explanatory quantitative method approach and the sample obtained was 45 people using incidental sampling techniques. The data collection method in this study uses observation, interview, documentation and questionnaire techniques (questionnaires) and the data analysis technique method used, namely descriptive statistical analysis test using data instrument test, hypothesis testing, classical assumption test and multiple linear regression test. Data processing using the SPSS V25 software program. From the research that has been done, it shows the results that rewards and work motivation have a positive and significant effect on work productivity. This is evidenced by the results of hypothesis testing and multiple linear regression tests.

Keywords: Reward; Work Motivation; Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sehubungan dengan semakin pesatnya persaingan di dalam dunia industri saat ini, yang dimana persaingan tersebut merupakan tantangan yang diberikan oleh lingkungan baik dari tantangan perubahan ekonomi, perubahan teknologi, perubahan efisiensi penggunaan sumber daya, perubahan daya beli konsumen sampai dengan tantangan perubahan persaingan yang kompetitif antar masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, agar organisasi yang dijalankan dapat menghadapi semua tantangan tersebut maka setiap perusahaan dituntut untuk terus berorientasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas dari kegiatan operasionalnya, berdasarkan hasil kerja (output) dalam memproduksi suatu produk yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini, untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan keterlibatan dari sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas dari kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Sonny Sumarno (2003:4) dalam Siahaan & Meilani (2019), “Sumberdaya manusia adalah sesuatu yang berkaitan dengan usaha kerja untuk melakukan proses produksi. Dengan kata lain, sumber daya manusia dapat dinotasikan sebagai kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan suatu produk, baik barang dan/atau jasa”. Herudini Subariyanti (2021) menyebutkan keberhasilan dari suatu organisasi harus dilibatkan dengan individu dan/atau kelompok yang ikut serta dalam kegiatan perusahaan dengan memiliki kualitas kinerja baik. Dalam hal ini, organisasi yang efektif senantiasa ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia diidentikkan dengan buruh atau tenaga kerja, individu dan/atau kelompok yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan.

Dalam penelitian ini, berupaya agar setiap perusahaan dapat untuk menghindari kurangnya efektivitas dari kegiatan operasional yang dikerjakan oleh para karyawan, maka diperlukan produktivitas kerja berdasarkan hasil kerja yang akan ditorehkan oleh individu dan/atau kelompok agar lebih baik dari waktu ke waktu dalam memproduksi suatu produk, baik barang maupun jasa. Dalam hal ini, produktivitas kerja merupakan suatu instrumen yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mempertahankan kelangsungan dari kegiatan operasional perusahaan yang berkelanjutan,

dikarenakan produktivitas kerja adalah alat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam melakukan rangkaian proses produksi. Dengan kata lain, produktivitas kerja merujuk pada hasil output dari seluruh kegiatan yang telah dilakukan oleh individu dan/atau kelompok yang terlibat didalam suatu organisasi, dengan melalui seluruh kegiatan rangkaian proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaran serta dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, aspek biaya, aspek sumberdaya yang digunakan untuk memproduksi suatu produk, baik barang maupun jasa. Oleh karena itu, demikian, produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Swastha dan Sukotjo (1995:281) dalam Asnani (2019), “Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan hubungan antara hasil output berdasarkan dari jumlah barang dan jasa yang diperoleh dengan mempertimbangkan beberapa aspek diantaranya jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, mesin dan lain sebagainya yang digunakan untuk menghasilkan suatu hasil produksi”. Dalam hal ini, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang dimana hasil output yang akan dihasilkan harus memiliki nilai tambah dengan teknik pengerjaannya yang lebih optimal (Widodo, 2019). Oleh karena itu, produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa berdasarkan dari sumber daya dan kemampuan yang dimilikinya serta dengan mempertimbangkan beberapa aspek, baik material maupun nonmateril.

Selain itu, untuk mencapai produktivitas kerja maka terdapat beberapa hal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, diantaranya yaitu pemberian reward dan motivasi kerja, dikarenakan dengan adanya pemberian reward dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai agar melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam Hal ini, pemberian reward kepada karyawan dan/atau pegawai merupakan bentuk balas jasa yang harus diberikan perusahaan kepada individu dan/atau kelompok tertentu yang sudah menginvestasikan seluruh daya dan upayanya baik dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran, loyalitas dan lain sebagainya dan digunakan untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal sehingga organisasi yang dijalankan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2009:54) dalam Ariyani (2019), “Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, dikarenakan tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan (non-materil) kepada perusahaan, baik dalam bentuk tenaga maupun dalam bentuk pikiran yang didedikasikan khusus demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dalam Hal ini, pemberian reward adalah ganjaran kontraprestasi yang diberikan perusahaan untuk memotivasi para karyawan dan/atau pegawainya agar produktivitas kinerjanya meningkat sehingga melampaui batas standarisasi kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (Irawan et al., 2020). Oleh karena itu, pada dasarnya, pemberian reward memiliki peran penting sebagai alternative yang dianggap paling efektif untuk mendongkrak kualitas kerja para karyawan dan/atau pegawai. Dikarenakan reward merupakan suatu bentuk penilaian yang bersifat positif sehingga dengan adanya pemberian reward, para karyawan akan lebih berorientasi pada hasil yang ingin dicapai agar memperoleh reward dan/atau penghargaan tersebut. Selain itu, reward yang diberikan berdampak langsung terhadap organisasi yang dijalankan sehingga menjadikan organisasi tersebut, lebih efektif dan produktif. Penelitian ini, menunjukkan bahwa reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani dan Ahmad Guspul (2019), Dhewy dan Adnyani (2022), yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa reward yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja individu dan/atau kelompok yang digunakan untuk mencapai tujuannya organisasi.

Menurut Swansburg (2009:349) dalam Sheren Septiana (2021), “Pemberian penghargaan (reward) dapat memberikan dampak positif terhadap kemampuan produktivitas organisasi, perilaku pegawai, kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai dan kinerja pegawai sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi”. Menurut Mulyani, (2017:221) mengemukakan reward yang diberikan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai sehingga reward yang diberikan kepada pegawai tersebut, mampu meningkatkan kinerja seseorang. Dengan demikian, adapun tujuan yang paling fundamental dari pemberian reward adalah untuk meningkatkan kinerja para pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi serta menjadikan organisasi lebih produktif dan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang kompleks antara masing-masing perusahaan sehingga organisasi yang dijalankan dapat menjawab semua tantangan yang diberikan oleh lingkungan terhadap perusahaan. Selain itu, reward yang diberikan tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal demi kemajuan suatu organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu dan/atau kelompok, selain pentingnya pemberian reward, pemberian motivasi kepada para pegawai juga tidak kalah penting. Motivasi merupakan kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, dan *to move* yang artinya mendorong atau menggerakkan. Dalam hal ini, motivasi merujuk pada suatu energi yang dapat mendorong mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan serta menyalurkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu pada aktivitas dan/atau kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) dalam Subariyanti & Yulianto (2021), “Motivasi merupakan kumpulan suatu energi yang berasal dari dalam diri dan/atau luar diri individu yang dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam menentukan bentuk, arah dan intensitasnya”. Dalam hal ini, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan (direction of behavior) arah perilaku seseorang dalam organisasi, (level of effort) tingkatan usaha dan (level of persistence) tingkat kegigihan dan/atau daya tahan seseorang dalam menghadapi tantangan atau masalah (Asmawiyah, 2021). Dengan demikian, motivasi kerja

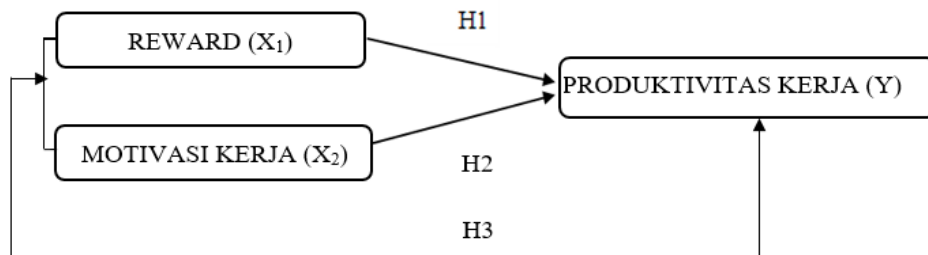
dapat dijadikan sebagai instrumen oleh perusahaan untuk memberikan rangsangan yang mendorong para pegawai agar mau melakukan aktivitas dari kegiatan pekerjaannya. Selain itu, motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai proses terjadinya komunikasi antar seseorang dengan orang lain dan/atau seseorang dengan kelompok yang bertujuan untuk menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis di dalam organisasi. Oleh karena itu, sering kali motivasi kerja dikatakan sebagai faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih produktif. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnami dan Utama, (2019) Ni Putu Pradita Laksmiari, (2019), yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian terdahulu dari Prayudi (2021), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan tidak konsistennya hasil dari penelitian terdahulu, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.XYZ.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja merupakan ukuran dari kemampuan seseorang dan/atau kelompok untuk menghasilkan suatu produk. Dalam hal ini, untuk mencapai produktivitas kerja maka perlu diberikan pemberian penghargaan (reward) dan motivasi kerja, dikarenakan dengan adanya pemberian reward dan motivasi kerja, dianggap memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, pemberian reward dan motivasi kerja merupakan suatu instrumen dari parameter untuk mencapai produktivitas kerja, dikarenakan seseorang akan mampu bekerja lebih optimal apabila benefit yang diterimanya seimbang dengan hasil kerja yang telah ditorehkannya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sebuah gambaran berupa konsep yang dapat menjelaskan hubungan antar masing-masing variabel. Dalam hal ini, kerangka pemikiran juga biasa disebut sebagai kerangka teori, yang dapat memberikan gambaran dari hubungan sebab dan akibat dalam suatu konsep yang disintesis secara menyeluruh pada setiap variabel berdasarkan dari fakta-fakta, teori-teori, observasi, dan kajian pustaka. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka pemikiran yang mampu menjelaskan suatu hubungan sebab dan akibat secara teoritis ilmiah yang terdapat pada masing-masing variabel. Menurut Sugiyono, (2018:60) dalam Setiawan & Kurniasih (2020), “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”. Dalam hal ini, model konseptual pada penelitian ini, dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar pada kerangka berfikir diatas, maka dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja serta secara simultan terdapat pengaruh dari reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yang terdiri dari variabel independen dan dependen.

2.2 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata, hypo yang artinya sementara dan tesis yang artinya kesimpulan dari pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu dugaan atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara dan belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Dalam hal ini, adapun tujuan dari rumusan hipotesis adalah untuk memberikan dasar dalam pengambilan keputusan pada suatu penelitian yang bersifat objektif dengan mengumpulkan bukti berupa data untuk menentukan ditolak atau diterimanya hipotesis yang diajukan mengenai fenomena yang terjadi pada suatu penelitian. Menurut Sugiyono dalam Olivia & Nurfebiaraning (2019), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Oleh karena itu, penelitian ini terdapat beberapa cakupan dari rumusan hipotesis yaitu pengaruh dari reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang kemudian diinterpretasikan, sebagai berikut :

a) Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja

Reward merupakan suatu bentuk apresiasi dan/atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan prestasi hasil kerja yang telah dilakukannya. Dalam hal ini, adapun pengaruh dari reward terhadap produktivitas kerja merupakan faktor yang penting untuk diterapkan di setiap perusahaan, dikarenakan reward pada dasarnya dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, maka dalam penelitian ini dibuatlah hipotesis pertama, sebagai berikut :

Ha₁ : reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Ho₁ : reward tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan/atau aktivitas tertentu. Dalam hal ini, hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sangatlah berbanding lurus dengan tujuan organisasi, dikarenakan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai instrumen untuk mendorong para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, adapun terdapat hipotesis kedua dari motivasi kerja, dibuatlah sebagai berikut :

Ha₂ : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Ho₂ : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

c) Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja untuk memproduksi suatu produk baik barang maupun jasa dengan mempertimbangkan aspek biaya, aspek efisiensi penggunaan sumberdaya dan/atau perbandingan antara input dan output. Dalam penelitian ini, adapun produktivitas kerja merupakan hipotesis terakhir yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, maka dibuatlah hipotesis ketiga, sebagai berikut :

Ha₃ : reward dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ho₃ : reward dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini, berada di wilayah jakarta utara pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pada salah satu cabang dari PT. XYZ, Jakarta. Adapun waktu dalam penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2023 hingga selesai.

2.4 Populasi dan Sampel

2.4.1 Populasi

Dalam ilmu statistik, populasi secara umum (universe) mengacu pada sekelompok individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dan memiliki relevansi dengan diadakannya suatu kegiatan penelitian, yang dilakukan berdasarkan dari pengamatan (observasi). Oleh karena itu, populasi tidak hanya mengenai orang saja, akan tetapi juga mengenai berupa objek dan/atau benda alam lainnya dan populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang terdapat pada subyek dan/atau obyek, namun juga meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki. Menurut Sugiyono (2017:215) dalam Dwi & Adnyana (2021), "Populasi merupakan luas dari keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari subjek maupun objek yang mempunyai kualitas dan/atau kuantitas dari berbagai karakteristik masing-masing, oleh karena itu, populasi harus disesuaikan dengan karakteristik sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti dan digunakan untuk menyusun interpretasi serta kemudian berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan". Dengan demikian, adapun populasi dalam penelitian ini adalah seorang karyawan dan/atau tenaga kerja yang terlibat dalam organisasi perusahaan, baik dari perusahaan swasta maupun dari lembaga instansi pemerintahan yang berada di daerah DKI Jakarta.

2.4.2 Sampel

Sampel dalam suatu penelitian merupakan sebagian yang akan diambil dari keseluruhan berdasarkan subjek dan/atau objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasinya. Menurut Sugiyono, (2018:131) sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi subjek dan/atau objek yang terdapat dalam suatu penelitian. Dalam hal ini, sampel secara harfiah memiliki arti sebagai perwakilan dan/atau representasi dari jumlah populasi yang akan diteliti. Oleh karena itu, dalam penetapan dan/atau pengambilan sampel dari populasi yang sudah ditetapkan, sampel yang ditetapkan tersebut harus menjadi representatif dan/atau sampel yang dapat mewakili setiap unsur dari populasinya yang kemudian dijadikan sebagai sumber data empiris pada penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini, ditujukan kepada seseorang karyawan dan/atau pegawai yang sedang bertransformasi dalam meningkatkan produktivitas kerja atau seseorang yang terlibat aktif sebagai penggerak, pelaksana serta penentu hasil dari kegiatan operasional suatu organisasi perusahaan, baik dari perusahaan swasta maupun dari lembaga instansi pemerintahan sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 orang. Oleh karena itu, adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \tag{1}$$

$$n = \frac{84}{1 + 84(0,1)^2}$$

$$n = \frac{84}{1 + 84 \times 0,01}$$

$$n = \frac{84}{1 + 0,84} = 1,84$$

$$n = \frac{84}{1,84}$$

$$n = 45,652$$

$$n = 45 \text{ sampel (dibulatkan)}$$

2.4.3 Teknik Sampling Insidental (Non-Probability Sampling)

Teknik sampling merupakan suatu teknik dalam pengambilan sampel yang jumlahnya disesuaikan dengan ukuran sampel dan kemudian dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian dengan memperhatikan sifat-sifat dan/atau penyebaran dari setiap unsur populasinya. Oleh karena itu, sampel yang diperoleh diharapkan dapat menjadi representatif dan/atau sampel yang mewakili sebagian dari populasi pada suatu penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini, adapun teknik sampling dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental. Menurut sugiyono, (2016:124) sampling insidental merupakan suatu teknik dalam pengumpulan data untuk menentukan sampel yang berdasarkan asas kebetulan atau tidak sengaja ditemui, artinya siapa saja yang secara kebetulan atau secara insidental baik orang dan/atau barang yang bertemu dengan peneliti maka dapat dijadikan sebagai sampel, apabila memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Kata variabel berasal dari bahasa Inggris “variable” yang berarti faktor tak tetap dalam arti dinamis dan berubah-ubah atau suatu konsep yang memiliki nilai bervariasi. Dalam hal ini, definisi operasional variabel merupakan suatu instrumen yang dapat menggambarkan secara teliti mengenai prosedur yang diperlukan dalam penelitian berdasarkan definisi konseptual yang digunakan untuk memasukan unit-unit kedalam kategori tertentu dari tiap-tiap variabelnya. Dalam hal ini, definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang telah diamati oleh peneliti untuk dilakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atas fenomena yang terjadi. Oleh karena itu, definisi operasional ditentukan berdasarkan dari parameter yang akan dijadikan ukuran dalam suatu penelitian (A. Aziz Alimul Hidayat, 2017:35). Dengan demikian, definisi operasional yang baik harus didasarkan pada sifat-sifat dari suatu hal yang dapat didefinisikan dan digunakan untuk melakukan pengukuran serta dapat memberikan referensi untuk menjelaskan bagaimana sebuah variabel akan dioperasionalkan. Dalam hal ini, adapun gambar dari tabel definisi operasional pada penelitian ini terdiri dari variabel independen X₁ yaitu pemberian reward dan variabel independen X₂ yaitu pemberian motivasi kerja kepada pegawai sedangkan variabel dependen Y₁ yaitu produktivitas kerja. Oleh karena itu, terdapat beberapa cakupan dari konsep definisi operasional diantaranya variabel penelitian, definisi, indikator, dan skala pengukuran, tabel definisi operasional yang dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Reward (X ₁)	Reward adalah suatu bentuk penghargaan balas jasa (kontraprestasi) yang diberikan kepada seseorang dan/atau kelompok berdasarkan prestasi hasil kerja yang telah ditorehkannya.	1. penghargaan 2. prestasi kerja 3. kesejahteraan sosial 4. kepastian kerja 5. jenjang karir 6. lingkungan kerja 7. fasilitas kerja	Skala Likert
2.	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan/atau rangsangan yang bersifat positif dan ditujukan kepada seseorang pegawai agar dapat bekerja lebih giat dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan memberikan motivasi tersebut, maka para karyawan akan merasa terdorong hatinya untuk bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan yang signifikan untuk kelangsungan perusahaan.	1. keterampilan 2. tanggung jawab 3. rangsangan positif 4. kemauan belajar 5. peluang untuk maju 6. jiwa kepemimpinan 7. prestasi kerja	Skala Likert
3.	Produktivitas Kerja (Y ₁)	Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dan/atau tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk, baik barang maupun jasa. Dalam hal ini, produktivitas kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil output yang ingin	1. meningkatkan hasil kerja 2. penambahan hasil produksi 3. alat ukur	

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		dihasilkan oleh seseorang dengan cara memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien.	kemampuan kerja 4. kualitas kerja 5. efisiensi sumberdaya 6. orientasi pada hasil 7. produktif dan kompetitif	Skala Likert

2.6 Metode Teknik Analisis Data

Metode teknik analisis data merupakan suatu proses dalam mengolah data menjadi suatu informasi baru yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang bersifat logis, rasional dan sistematis untuk menemukan kebenaran yang menjadi sebuah hasil keputusan dari penelitian berdasarkan realitas yang dikaji. Oleh karena itu, analisis data dalam penelitian ini, menggunakan hubungan pendekatan dari metode kuantitatif eksplanatif, yaitu suatu metode yang dapat menjelaskan hubungan sebab dan akibat yang terdapat pada tiap-tiap variabel.

Dalam hal ini, metode kuantitatif merupakan suatu metode analisis data dalam penelitian yang masih bersifat tradisional dan berlandaskan pada filsafat positivisme yang kemudian dapat digunakan untuk meneliti populasi dan/atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018:15). Oleh karena itu, pengumpulan datanya bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan secara sistematis dan diperoleh melalui hasil wawancara, kuesioner, observasi, catatan lapangan dan lain sebagainya serta data yang ditampilkan mudah dipahami sehingga informasi baru dari temuan penelitiannya dapat dipublikasikan.

2.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan suatu uji yang digunakan untuk memperjelas dan/atau menggambarkan fakta-fakta yang terjadi pada setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2012:206) dalam Talakua et al., (2020), “Uji statistik deskriptif merupakan uji yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Dalam hal ini, uji statistik deskriptif biasanya digunakan untuk mengukur persentase deskripsi dari distribusi frekuensi jawaban responden yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan dan lain-lain.

2.6.2 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang berarti keabsahan atau kebenaran dari sebuah data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian. Uji validitas merupakan sebuah bentuk pengukuran untuk mengukur tingkat keabsahan dari sebuah kumpulan. Menurut Ghozali, (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item kuesioner, suatu pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, pengukuran suatu data pada uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel serta tingkat nilai Sig α sebesar 0,05 atau 5%. Dalam penelitian ini, untuk mengukur uji validitas dari suatu instrumen, dapat dengan menggunakan rumus pearson product moment.

Rumus Pearson Product Moment

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (2)$$

Dasar Pengambilan Keputusan

- a) Cara pertama ke-1
 1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka valid.
 2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.
- b) Cara kedua ke-2
 1. Jika nilai sig. (two-tailed) $<$ 0,05, maka valid.
 2. Jika nilai sig. (two-tailed) $>$ 0,05, maka tidak valid.

2.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang dapat diartikan sebagai uji keandalan dan/atau ketepatan dari sebuah data yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi data dari waktu ke waktu setelah dilakukan pengukuran secara berulang-ulang (retest) terhadap subjek yang sama, kondisi yang sama dan data yang dihasilkan juga sama. Menurut Wiratna Sujarweni, (2014:193) dalam Fauzi (2021), “Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara bersamaan terhadap seluruh item instrumen (angket) kuesioner dalam suatu penelitian. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini, yaitu suatu item kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0,60 “. Oleh karena itu, untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel atau tidak, dapat di uji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

Rumus Cronbach's Alpha

$$r_{ac} = \left(\frac{K}{k-1}\right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right] \quad (3)$$

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel.

2.6.4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas merupakan suatu uji statistik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel independen dan variabel dependen memiliki data residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam hal ini, model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018:161). Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak, untuk melihatnya dilakukan dengan cara menggunakan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov dengan membandingkan probabilitas dan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,05.

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai signifikansi (two-tailed) $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (two-tailed) $< 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal.

2.6.5 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018:107) uji multikolinieritas adalah suatu uji yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Oleh karena itu, untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar masing-masing variabel bebas pada uji multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat nilai VIF variance inflation factor dan nilai Tolerance. Dalam hal ini, pada uji multikolinieritas menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan

- a) Cara pertama ke-1
 1. Jika Nilai Tolerance $< 0,10$, Maka terdapat gejala multikolinieritas.
 2. Jika Nilai Tolerance $> 0,10$, Maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.
- b) Cara kedua ke-2
 1. Jika Nilai VIF > 10 , Maka terdapat gejala multikolinieritas.
 2. Jika Nilai VIF < 10 , Maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

2.6.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) dalam Sopian & Suwartika (2019), "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam hal ini, model regresi yang baik adalah model regresi yang bersifat homoskedastisitas yaitu model regresi yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan/atau tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain".

Oleh karena itu, untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada data yang digunakan dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji Glejser. Dalam hal ini, jika nilai probabilitas dari signifikansi t diatas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas, sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika Nilai Signifikansi (sig) $> 0,05$, Maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi
2. Jika Nilai Signifikansi (Sig) $< 0,05$, Maka terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

2.6.7 Uji Parsial T

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh dari variabel bebas independen secara individual (sendiri-sendiri) dalam mempengaruhi variabel terikat dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Dasar pengambilan keputusan uji t parsial

- a) Cara pertama ke-1
 1. Jika Sig $> 0,05$ maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh
 2. Jika Sig $< 0,05$ maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh
- b) Cara kedua ke-2
 1. Jika t hitung $< t$ tabel maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh
 2. Jika t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh

2.6.8 Uji Simultan F

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama (simultan) dalam mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05.

Dasar Pengambilan keputusan uji f simultan

- a) Cara pertama ke-1
 - 1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh
 - 2. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh
- b) Cara kedua ke-2
 - 1. F hitung < F tabel maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh
 - 2. F hitung > F tabel maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh.

2.6.9 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dari variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Dalam hal ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapakah persentase dari pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai R Square dalam perbandingan antara titik nol dan satu.

2.6.10 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2012:81) dalam B. Daniel Bagana (2022), “Uji analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas independen dengan variabel dependen terikat, yang bertujuan untuk dapat melakukan suatu prediksi dan/atau mengestimasi seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen”. Rumus persamaan regresi linear

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \tag{4}$$

Keterangan Rumus

- Y = Produktivitas Kerja
- X₁ = Reward
- X₂ = Motivasi Kerja
- β₁ β₂ = Koefisien regresi
- e = Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas, baik hanya untuk satu variabel maupun untuk beberapa variabel sehingga mampu menjelaskan data secara umum atau generalisasi dengan menghitung nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	45	1	2	1,58	0,499
Usia	45	1	5	2,82	1,451
Pekerjaan	45	1	5	3,24	1,464
Valid N (listwise)	45				

Dari tabel 2 pada uji statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat total 45 responden dengan nilai rata-rata berdasarkan jenis kelamin 1,58 berdasarkan usia 2,82 dan berdasarkan pekerjaan 3,24 dan nilai minimum berdasarkan jenis kelamin 1,00 berdasarkan usia 1,00 dan berdasarkan Pekerjaan 1,00 Sedangkan nilai maksimum berdasarkan Jenis Kelamin 2,00 berdasarkan usia 5,00 dan berdasarkan pekerjaan 5,00 dan standar deviasi berdasarkan pekerjaan 1,464 berdasarkan usia 1,452 dan berdasarkan jenis kelamin 0,499.

3.1.1 Hasil Skor Angket Variabel Reward X₁

Tabel 3. Skor Angket Reward X₁

No	SS	S	N	TS	STS	Total	
						Orang	Persentase
1.	46,7 %	37,8 %	13,3 %	2,2 %	0%	45	100 %
	21 orang	17 orang	6 orang	1 orang	0 orang		
2.	28,9 %	42,2 %	20,0 %	6,7 %	2,2 %	45	100 %
	13 orang	19 orang	9 orang	3 orang	1 orang		
3.	33,3 %	237,8 %	20,0%	8,9 %	0 %	45	100%

No	SS	S	N	TS	STS	Total	
						Orang	Persentase
4.	15 orang	17 orang	9 orang	4 orang	0 orang	45	100 %
	40,0 %	40,0 %	11,1 %	4,4 %	4,4 %		
5.	18 orang	18 orang	5 orang	2 orang	2 orang	45	100 %
	26,7 %	42,2 %	15,6 %	13,35 %	2,2 %		
6.	12 orang	19 orang	7 orang	6 orang	1 orang	45	100 %
	48,9 %	40,0 %	8,9 %	2,2 %	0 %		
7.	22 orang	18 orang	4 orang	1 orang	0 orang	45	100 %
	28,9 %	51,1 %	17,8 %	2,2 %	0 %		
	13 orang	23 orang	8 orang	1 orang	0 orang		

Merujuk dari tabel 3 pada deskripsi jawaban responden di atas, mengenai pertanyaan nomor 1 pada variabel reward X₁, yaitu bahwasanya mayoritas responden sangat setuju dan juga setuju bahwa dengan memberikan reward kepada karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini, responden menjawab sangat setuju 21 orang dengan persentase (46,7 %), yang menjawab setuju 17 orang dengan persentase (37,8 %), yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase (20,0%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase (6,7 %) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang dengan persentase (0 %).

3.1.2 Hasil Skor Angket Variabel Motivasi Kerja X₂

Tabel 4. Skor Angket Motivasi Kerja X₂

No	SS	S	N	TS	STS	Total	
						Orang	Persentase
1.	46,7 %	22,2%	13,3 %	6,7%	11,1%	45	100 %
	21 orang	10 orang	6 orang	3 orang	5 orang		
2.	42,2%	26,7 %	13,3 %	17,8 %	0 %	45	100 %
	19 orang	12 orang	6 orang	8 orang	0 orang		
3.	42,2%	24,4%	13,3%	8,9 %	11,1%	45	100%
	19 orang	11 orang	6 orang	4 orang	5 orang		
4.	22,4%	26,7%	17,8%	2,2%	8,9%	45	100 %
	20 orang	12 orang	8 orang	1 orang	4 orang		
5.	22,2%	40,0%	22,2%	13,3%	2,2 %	45	100 %
	10 orang	18 orang	10 orang	6 orang	1 orang		
6.	62,2%	13,3%	8,9%	6,7%	8,9%	45	100 %
	28 orang	6 orang	4 orang	3 orang	4 orang		
7.	42,2%	26,7%	22,2%	2,2 %	6,7%	45	100 %
	19 orang	12 orang	10 orang	1 orang	3 orang		

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4 dari deskripsi jawaban responden di atas, mengenai pernyataan nomor 1 pada variabel motivasi kerja X₂, yaitu bahwasanya mayoritas responden sangat setuju kepastian kerja dan jenjang karir yang diberikan perusahaan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih kompetitif dan produktif. Dalam hal ini, responden menjawab sangat setuju 21 orang dengan persentase (46,7 %), yang menjawab setuju 10 orang dengan persentase (22,2 %), yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase (13,3 %), responden yang menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase (6,7 %) dan yang menjawab sangat tidak setuju 5 orang dengan persentase (11,1 %).

3.1.3 Hasil Skor Angket Produktivitas Kerja Y₁

Tabel 5. Skor Angket Produktivitas Kerja Y₁

No	SS	S	N	TS	STS	Total	
						Orang	Persentase
1.	48,9 %	40,0 %	8,9 %	2,2 %	0 %	45	100 %
	22 orang	18 orang	4 orang	1 orang	0 orang		
2.	28,9 %	51,1 %	17,8 %	2,2 %	0 %	45	100 %
	3.	42,2%	24,4%	13,3%	8,9 %		
4.	19 orang	11 orang	6 orang	4 orang	5 orang	45	100 %
	22,4%	26,7%	17,8%	2,2%	8,9%		
5.	20 orang	12 orang	8 orang	1 orang	4 orang	45	100 %
	22,2%	40,0%	22,2%	13,3%	2,2 %		
6.	33,3 %	23,8 %	20,0%	8,9 %	0 %	45	100%
	15 orang	17 orang	9 orang	4 orang	0 orang		
7.	40,0 %	40,0 %	11,1 %	4,4 %	4,4 %	45	100 %

No	SS	S	N	TS	STS	Total
						Orang Persentase
	18 orang	18 orang	5 orang	2 orang	2 orang	

Berdasarkan hasil perolehan data pada tabel 5 dari deskripsi jawaban responden di atas, mengenai pernyataan nomor 1 pada variabel motivasi produktivitas kerja Y_1 , yaitu bahwasanya mayoritas responden memerlukan penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja seseorang, sehingga dapat meningkatkan pertambahan hasil produksi dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, responden menjawab sangat setuju 22 orang dengan persentase (48,9 %), yang menjawab setuju 18 orang dengan persentase (40,0 %), yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase (8,9 %), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase (2,2 %) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang dengan persentase (0 %).

3.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian dari suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam hal ini, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang telah diperoleh dan digunakan dalam penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar (α) 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018:51). Suatu instrumen dari item keseluruhan kuesioner, baik pertanyaan maupun pernyataan dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan tingkat nilai sig $0,00 <$ $0,05$.

Tabel 6. Uji Validitas Reward X_1

No.	Item Pertanyaan Reward (X_1)	"r" Hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,743	0,288	Valid
2.	Item 2	0,800	0,288	Valid
3.	Item 3	0,778	0,288	Valid
4.	Item 4	0,726	0,288	Valid
5.	Item 5	0,761	0,288	Valid
6.	Item 6	0,700	0,288	Valid
7.	Item 7	0,603	0,288	Valid

Dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa terdapat 7 total item kuesioner pada penelitian ini dan adapun hasil dari pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, 7 item kuesioner variabel X_1 tersebut adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen dalam pengukuran pada penelitian ini.

Tabel 7. Uji Validitas Motivasi Kerja X_2

No.	Item Pernyataan Motivasi kerja (X_2)	"r" Hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,685	0,288	Valid
2.	Item 2	0,602	0,288	Valid
3.	Item 3	0,719	0,288	Valid
4.	Item 4	0,692	0,288	Valid
5.	Item 5	0,614	0,288	Valid
6.	Item 6	0,618	0,288	Valid
7.	Item 7	0,508	0,288	Valid

Dari tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 7 total item kuesioner pada penelitian ini dan adapun hasil dari pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, 7 item kuesioner variabel X_2 tersebut adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen dalam pengukuran uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 8. Uji Validitas Produktivitas Kerja Y_1

No.	Item Pernyataan Produktivitas kerja (Y_1)	"r" Hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,612	0,288	Valid
2.	Item 2	0,614	0,288	Valid
3.	Item 3	0,577	0,288	Valid
4.	Item 4	0,601	0,288	Valid
5.	Item 5	0,670	0,288	Valid
6.	Item 6	0,582	0,288	Valid
7.	Item 7	0,614	0,288	Valid

Dari tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 7 total item kuesioner pada penelitian ini dan adapun hasil dari pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, 7 item kuesioner pada variabel Y_1 tersebut adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen dalam pengukuran uji validitas pada penelitian ini.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji konsistensi, ketepatan, kehandalan, kejelasan dan kestabilan dari sebuah data yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah seluruh item kuesioner yang digunakan pada penelitian ini, reliabel atau tidak (Sugiyono, 2017:170). Dalam hal ini, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $>$ 0,60. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara tes ulang (test-retest) yaitu dengan instrumen yang sama, responden yang sama namun dilakukan dalam waktu yang berbeda.

Tabel 9. Uji Reliabilitas X dan Y

No.	Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
1.	X_1	Reward	0,852	0,60	Reliabel
2.	X_2	Motivasi Kerja	0,753	0,60	Reliabel
3.	Y_1	Produktivitas kerja	0,717	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 hasil dari output SPSS, diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari variabel X_1 reward menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar $0,852 > 0,60$. variable X_2 motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar $0,753 > 0,60$ dan variabel dependen Y_1 produktivitas kerja menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar $0,717 > 0,60$. Dari uraian data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa butir- butir pertanyaan dan/atau pernyataan pada seluruh item instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari item kuesioner dapat digunakan dan/atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam uji reliabilitas ini.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov)

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel independen dan dependen memiliki data residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model Regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018:159). Dalam hal ini, untuk menguji normalitas data residual adalah uji metode kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan membandingkan probabilitas dan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 10. Uji Normalitas (K-S)

Kolmogorov- Smirnov	Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
0,108	0,200	$>$ 0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 10 output SPSS “Kolmogorov-Smirnov Test” di atas, menunjukkan bahwa nilai asymp.sig $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dari perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan, layak dijadikan sebagai data untuk menguji kebenaran hipotesis dikarenakan data tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar masing-masing variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi antar masing-masing variabel bebas. Dalam hal ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 11. Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Reward	0,793	1,261	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,783	1,261	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Dari perolehan tabel 11 output SPSS pada uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance $>$ 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) $<$ 10. Oleh karena itu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi antara masing-masing variabel bebas independen atau tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data yang digunakan layak dijadikan sebagai acuan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam hal ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser, sig t diatas 0,05 atau 5%.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
Reward	- 0,500	0,620	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	- 1,991	0,453	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Merujuk pada perolehan data dari tabel 12 output SPSS diatas, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai sig t > 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dan/atau tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini, menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang layak untuk menguji kebenaran hipotesis pada penelitian uji statistik selanjutnya.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Parsial T

Uji parsial dan/atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Dalam hal ini, uji parsial menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

a) Pengaruh Reward X₁ Terhadap Produktivitas Kerja Y₁

Tabel 13. Uji Parsial Reward X₁

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,293	2,748			4,109	0,547
Reward	0,34	0,184	0,656		5,698	0

Berdasarkan tabel 13 output SPSS “Coefficients” diatas, menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Atau 5,698 > 2,017 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel reward X₁ terhadap produktivitas kerja Y₁.

b) Pengaruh Motivasi Kerja X₂ Terhadap Produktivitas Kerja Y₁

Tabel 14. Uji Parsial T Motivasi Kerja X₂

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,293	2,748			4,109	0,547
Motivasi Kerja	0,369	0,196	0,656		5,849	0

Berdasarkan tabel 14 output SPSS “Coefficients” diatas, menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Atau 5,849 > 2,017 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya pada hipotesis kedua terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja X₂ terhadap produktivitas kerja Y₁.

3.5.2 Uji Simultan F

Uji simultan dan/atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji simultan yang dilakukan menggunakan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 15. Uji Simultan F

Model	ANOVA ^a				
	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	438,017	2	219,008	16,707	,000 ^b
Residual	550,561	42	13,109		
Total	988,578	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

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

Berdasarkan tabel 15 output SPSS “Anova” diatas, menunjukkan bahwa nilai f hitung > f tabel dan tingkat nilai signifikansi 0,00 < 0,05 Atau 16,707 > 3,20 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Artinya, variabel independen reward X_1 dan variabel motivasi kerja X_2 positif dan signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja Y_1 secara bersama-sama (simultan).

3.5.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi Uji R^2 bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, uji koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengetahui berapakah persentase dari pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat total nilai R Square.

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	0,443	0,417	3,621

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

Berdasarkan tabel 16 output SPSS “Model Summary” diatas, menunjukkan bahwa nilai R^2 Square sebesar 0,443 atau 44,3%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak diteliti lainnya sebesar 55,7%. Artinya, variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, dikarenakan variabel bebas hanya memiliki nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,443 atau 44,3% dalam arti tidak mendekati satu.

3.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen atau lebih yang memiliki hubungan persamaan regresi secara linear dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa koefisien β merupakan bentuk persamaan regresi, sebagai berikut :

$$Y = 11,293 + 0,340 X_1 + 0,369 X_2 + e \tag{5}$$

Tabel 17. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien β	Std.Error
Konstanta	11,293	2,748
Reward Karyawan	0,340	0,184
Motivasi Kerja	0,369	0,196

Dari persamaan regresi pada tabel 17 hasil output SPSS V25 diatas, maka dapat dijadikan sebagai acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar 11,293, artinya apabila reward X_1 dan motivasi kerja X_2 tidak memiliki pengaruh sama sekali atau sama dengan (0), maka pengaruh dari reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. XYZ sebesar 11,293. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien konstanta bernilai positif yang artinya terdapat pengaruh dari reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja suatu organisasi perusahaan.
- 2) Nilai koefisien regresi β_1 variabel X_1 reward bernilai positif sebesar 0,340. Apabila secara positif naik 1 dalam satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,340. Artinya, jika variabel reward X_1 meningkat, maka produktivitas kerja variabel Y_1 juga akan meningkat. Sedangkan jika reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan menurun maka produktivitas kinerja juga akan menurun.
- 3) Nilai koefisien regresi β_2 variabel X_2 motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,369. Apabila secara positif naik 1 dalam satuan maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,369. Artinya, jika variabel X_2 motivasi kerja yang meningkat, maka produktivitas kerja variabel Y_1 juga akan meningkat. Sedangkan jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kinerja karyawan mengalami penurunan maka produktivitas kinerja juga akan menurun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa variabel X_1 reward dan variabel motivasi kerja X_2 sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai pada PT. XYZ, Jakarta. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang, maka diharapkan setiap perusahaan dapat memberikan reward dan motivasi kerja kepada pegawainya. Dalam hal ini, dengan diberikannya reward dan motivasi kerja tersebut, maka secara tidak langsung para karyawan dan/atau pegawai akan lebih giat dalam bekerja serta terus ikut andil untuk berorientasi pada hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, pemberian reward dan motivasi kerja juga dapat dijadikan sebagai parameter untuk mencapai produktivitas kerja, dikarenakan seseorang akan mampu bekerja lebih optimal apabila benefit yang diterimanya seimbang dengan hasil kerja yang telah ditorehkannya. Oleh karena itu, dengan meningkatnya produktivitas kerja tersebut, maka akan

berdampak positif terhadap kemajuan suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Selain itu, pada penelitian yang sudah dilakukan ini terdapat beberapa kelemahan yang menjadikan penelitian ini kurang maksimal. Dalam hal ini, kelemahan tersebut dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi R^2 yang menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas dan metode teknik pengumpulan datanya, hanya didasarkan dari pengisian angket (kuesioner) yang memungkinkan adanya unsur yang kurang objektif sehingga mengakibatkan adanya kelemahan dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Herudini Subariyanti, A. R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*, Volume 23 Nomor 2, Juni 2021 Copyright @ 2021, Oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur, 23.
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). Produktivitas kerja (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.
- Ansanai, L. K. W. (2019). PENTINGNYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU (TKKWT) TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA PT. POS INDONESIA NABIRE. 16–32.
- Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah: studi kasus di BRI Syariah Cabang Semarang periode 2016-2018. <http://eprints.walisongo.ac.id/10150/>.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik*, 8(1), 9507–9521.
- Sheren Septiana. (2021). Pengaruh Penghargaan (Reward), Budaya Kerja Dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 446–465. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.626>.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Analysis Of The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance Of Pt. A B C D In South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 391. <https://doi.org/10.22441/jimb.v7i3.11832>.
- Asmawiyah, A. _ . (2021). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja: Peranannya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(2), 332–342. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.24442>.
- Setiawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(April), 55–64.
- Olivia, J., & Nurfebriyaning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “ Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik ” Terhadap Respon Afektif. *Jurnal Lontar*, 7(1), 16–24.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>.
- Hidayat, R., & Hayati, H. (2019). Jurnal Ners Volume 3 Nomor 2 Tahun 2019 Halaman 84 - 96 *JURNAL NERS Research & Learning in Nursing Science* <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners> PENGARUH PELAKSANAAN SOP PERAWAT PELAKSANA TERHADAP TINGKAT KECEMASAN PASIEN DI RAWAT INAP. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusa, 3(23), 274–282.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Inovasi Penelitian*, 1 (7)(7), 1253–1270. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/267>.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. 10(1), 1–15.
- Palapa, A., & Sulka, M. R. . (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja. *Prosiding Kemaritiman 2021*, 2, 165–185. <http://repository.unimar-amni.ac.id/3834/%0Ahttp://repository.unimar-amni.ac.id/3834/1/Article.pdf>.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>.
- Lestari, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 23–30. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/53/53>.
- Batara Daniel Bagana2, G. E. N. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.