

# PENGARUH EKSTRINSIK REWARD DAN INTRINSIK REWARD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE : TELAAH PADA PT XYZ

**Raymond Januar**

Universitas Multimedia Nusantara

**Dewi Wahyu Handayani**

Universitas Multimedia Nusantara

## *Abstract*

*This research is to measure the influence of extrinsic reward and intrinsic reward against employee performance. This research was performed in PT XYZ located in BSD city, Tangerang Selatan.*

*Primary data was used for the collection of data. The data was obtained from 60 respondents, who are employees and permanent teachers of PT XYZ. The case study has been carried out by using a quantitative approach.*

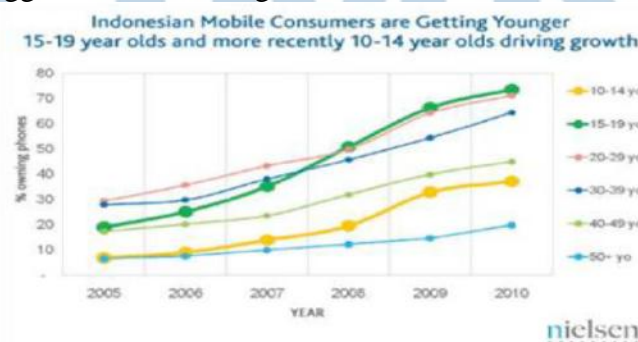
*The results are extrinsic reward and intrinsic reward does have a positive relationship to employee performance, but the two must be performed together.*

**Keywords:** *Reward, Extrinsic Reward, Intrinsic Reward, Employee Performance*

## **I. Pendahuluan**

Pada zaman sekarang ini, dunia semakin berkembang dan untuk itu perlu didukung oleh tingkat pendidikan yang baik agar mampu mengikuti perkembangan zaman, khususnya pada anak-anak. Dimana dalam pendidikan untuk khususnya anak-anak sangatlah penting dan harus dimulai dari sedini mungkin. Hal ini berguna agar mereka dapat menggunakan teknologi

dengan tepat dan mampu bersaing dalam bidang teknologi. Pada gambar 1.1 sudah terlihat bahwa anak-anak yang hidup di zaman teknologi ini sudah mahir dalam menggunakan teknologi salah satunya *smartphone*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Growth from Knowledge (GFK) Asia*, pada gambar 1.1 tergambar bahwa anak-anak usia 10-14 tahun terus mengalami pertumbuhan dalam penggunaan *smartphone*.



Sumber : <http://www.pnri.go.id/MajalahOnlineAdd.aspx?id=254>

**Gambar 1.1 : Profil Indonesian Mobile Consumer are getting younger (Nielsen)**

Selain itu bukan hanya untuk teknologi tetapi anak-anak juga harus dibantu dengan pendidikan robot, dengan melalui pendidikan robot tersebut mampu membawa anak menjadi lebih kreatif dan memiliki daya saing dengan yang lainnya, dan juga dengan melalui kursus tentang robot ataupun *multimedia* pula mampu membuka pintu bagi masyarakat yang ingin meningkatkan kemampuannya agar mampu menjadi manusia yang berkualitas. Menurut Mahendra Siregar, Kepala Badan koordinasi Penanaman Modal (BKPM) bahwa dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja akan memberikan peran besar terhadap posisi tawar pekerja untuk terjun di sektor formal, yang ditambah dengan momentum investasi yang sedang tinggi di Indonesia ini (Syahputra, 2014). Untuk mengatasi momentum tersebut ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu, bagaimana cara kita agar mampu untuk mengelola momentum itu dengan baik sehingga mampu memberikan pertumbuhan ekonomi selama mungkin di Indonesia. Dalam hal ini faktor demografi sebagai bonus bagi Indonesia, menjadi pasar dengan skala besar yang kompetitif serta menjadi sumber tenaga kerja yang produktif. Dengan melihat tenaga kerja yang produktif dan kompetitif pada saat sekarang ini, maka anak-anak dituntut untuk lebih mempersiapkan diri. Maka dibutuhkan sebuah kursus yang mampu membuat masyarakat memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lainnya salah satunya dengan pendidikan robot. Dengan munculnya hal tersebut pendidikan robotik dan *multimedia* di Indonesia terus berkembang.

Hal tersebut tergambar dari banyaknya bermunculan tempat kursus robotik ataupun tempat kursus komputer, sehingga memunculkan persaingan yang cukup ketat antara satu dengan yang lainnya. Untuk membuat tempat kursus dibedakan dengan pesaing lainnya adalah dengan memberikan tenaga pengajar yang

berkualitas, berkemampuan mahir, profesional, selain itu bukan hanya tenaga pengajar saja yang perlu diperhatikan melainkan suasana lingkungan atau tempat kursus tersebut, tentang kenyamanan, kebersihan, desain ruangan kursus, dan juga *keupdate-an* dari teknologi yang digunakan untuk memberikan kursus kepada anak didiknya.

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan komputer dan robotik yang berlokasi di BSD City, Tangerang Selatan, yang memberikan pengajaran akan komputer dan robotik kepada anak-anak umur 3-15 tahun. Dalam hal ini PT XYZ harus mampu membedakan dengan yang lain yaitu, PT XYZ harus mampu memberikan pengajaran yang berbobot dan berkualitas bagi anak-anak didiknya agar dapat dibedakan dengan pesaing lainnya, maka dari itu haruslah dilengkapi dan dipersenjatai dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan juga bagi anak didiknya, untuk mampu menjadikan para pengajar PT XYZ menjadi seorang pengajar yang berkualitas dan berkompeten maka, harus didukung pula oleh beberapa faktor yang mampu untuk memotivasi pengajar yaitu *reward*.

## II. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Menurut Dessler (2008) manajemen sumber daya manusia adalah proses dari mendapatkan, pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan. Menurut Bryars dan Rue (2008) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasi sumber daya manusia dari suatu organisasi. Menurut R. Wayne Mondy dan Judy Bandy Mondy (2008) manajemen sumber

daya manusia adalah Pemanfaatan dari individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Reward* (Aktar, 2012) adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. Menurut Baratton (1999) dalam Edirisooriya (2014) *reward* merujuk pada semua bentuk pengembalian *financial*, jasa berwujud, *benefit*, dan menerima karyawan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Menurut Colin (1995) dalam Edirisooriya (2014) *reward* adalah manfaat yang timbul ketika karyawan melakukan tugas, memberikan jasa atau pemakaian tanggung jawab. Sedangkan Menurut Bryars dan Rue (2008) *reward* adalah hasil dari kepegawaian dengan perusahaan, termasuk semua tipe *reward* intinsik dan ektrinsik.

Menurut Aktar (2012) *reward* dapat berupa :

1. Ekstrinsik *reward* adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik *reward* seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja.
2. Intrinsik *reward* adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. Intrinsik *reward* seperti penghargaan, temuan tantangan baru, sikap positif, peduli dari atasan, dan rotasi kerja.

*Reward package* dapat mempengaruhi *employee performance*. Berdasarkan penelitian Ajila dan Abiola (dalam Edirisooriya, 2014) bahwa *reward system* mampu membantu meningkatkan

kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan dan kebiasaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Eisenberger, 2011 dan Heng, 2012 dalam Edirisooriya, 2014) Dalam hal ini jika organisasi gagal dalam pemberian *reward* maka, secara langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini keefisienan *reward system* (ekstrinsik dan intrinsik *reward*) dapat menjadi motivator yang baik tetapi, jika *reward system* tidak efisiensi maka karyawan dapat tidak termotivasi yang menyebabkan rendahnya produktivitas, internal konflik, tingginya *turnover*, kurangnya komitmen dan loyaliti karyawan, dan sering tidak tepat waktu. Untuk itu, organisasi membutuhkan strategi pengembangan *reward system* (ekstrinsik dan intrinsik *reward*) untuk karyawan agar mereka mempertahankan kemampuannya yang menghasilkan *competitive advantage*. Berdasarkan penelitian Gohari *et al* (2013) bahwa dengan memberikan *reward* yang menjadi bagian dari kebijakan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Menurut Aktar (2012) karyawan akan memberikan secara maksimum bagi perusahaan ketika mereka merasa atau percaya bahwa usaha mereka dihargai oleh manajemen. Ada banyak faktor yang berdampak pada *employee performance* seperti kondisi bekerja, pekerjaan, hubungan pekerja, peluang *training and development*, keamanan kerja, seluruh kebijakan perusahaan dan prosedur untuk menghargai karyawan. Diantara kesemua itu faktor yang paling berdampak pada *employee performance*, dan motivasi adalah *rewards* yang terpenting.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	Waruni Ayesha Edirisooriya	<i>Impact of Rewards On Employee Performance : With</i>	Adanya hubungan positif antara <i>extrinsic reward</i> , <i>intrinsic reward</i> dan <i>employee performance</i> di perusahaan bidang

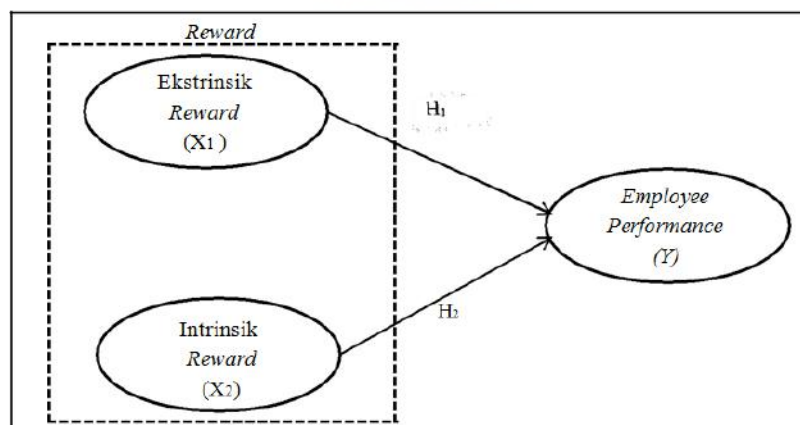
		<i>Special Reference to ElectriCo.</i>	Electric Co., Srilanka, dalam hal ini respondennya adalah para Kandy District.
2	Serena Aktar, Muhammad K. Sachu, Md. Emran Ali	<i>The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh : An Empirical Study</i>	Adanya hubungan yang signifikan antara <i>extrinsic, intrinsic reward</i> dengan <i>employee performance</i> dan semua independen variabel mempunyai pengaruh positif pada <i>employee performance</i> di komersial bank, Bangladesh.
3	Payam Gohari, Akram Ahmadloo, Majid B. Boroujeni, Seyed J. Hosseini pour	<i>The Relationship Between Rewards and Employee Performance</i>	Semua tipe <i>reward</i> (termasuk tipe intrinsik dan ekstrinsik) mempunyai hubungan yang positif dengan <i>employee performance</i> . Penelitian menunjukkan bahwa <i>intrinsic rewards</i> memiliki dampak yang lebih besar pada <i>employee performance</i> daripada <i>ekstrinsik reward</i> . Penelitian ini dilakukan di perusahaan travel, Malaysia.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Adanya Hubungan positif antara Ekstrinsik Reward dan *employee performance*

H<sub>2</sub> : Adanya Hubungan positif antara Intrinsik Reward dan *employee performance*

### Rangka Pemikiran



Sumber : Adaptasi dari Edirisooriya.2014. *Impact of Reward on Employee Performance : With Special Reference to ElectriCo.*, diolah oleh Raymond Januar, 2014

**Gambar 2.1 : Rangka Pemikiran**

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT XYZ yang beralamat di ruko sektor IV

blok RD No. 69, BSD-City – Tangerang Selatan, Banten, Indonesia. PT XYZ merupakan tempat kursus untuk komputer dan juga robotik yang memberikan



suasana yang menyenangkan bagi anak-anak yang berusia 3-15 tahun. PT XYZ sendiri didirikan oleh seorang wanita yang kuat, yang merupakan lulusan Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga jurusan Teknik Elektro, yang didirikan pada tahun 2001. PT XYZ menggunakan filosofi untuk menjadikan PT XYZ tetap menjadi pilihan tempat kursus untuk anak-anak dan remaja. Hingga saat ini PT XYZ sudah memiliki 11 cabang perusahaan, diantaranya dari semua itu 3 cabang merupakan *franchise*.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif. Penelitian deskriptif (Sekaran & Bougie, 2010) dilakukan untuk mengumpulkan data dan mendeskripsikan karakteristik dari *variable interest* dalam suatu situasi. Dalam hal ini peranan peneliti adalah mengungkapkan fenomena yang terjadi di PT XYZ tentang Pengaruh *Reward* Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap *Employee Performance*.

Penelitian kuantitatif (Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin, 2008) sendiri merupakan penelitian yang tujuannya adalah untuk melakukan penilaian empiris yang melibatkan pengukuran angka dan analisis. Dimana penelitian kuantitatif ini cukup banyak aktivitas langsung terhadap konsep skala pengukuran yang baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan nilai angka. Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan 2 sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder.

Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. (Sekaran dan Bougie, 2010) Dimana data primer merujuk pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti pada variabel tujuan untuk tujuan yang spesifik dari pembelajaran. Selanjutnya adalah data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. (Sekaran dan Bougie, 2010) Pengumpulan data ini dilakukan secara

*cross-sectional* atau hanya sekali pada saat tertentu.

Untuk penelitian yang dilakukan penulis, populasinya adalah karyawan PT XYZ di Tangerang. Dalam hal ini, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dan *teacher* PT XYZ yang berusia kurang dari 20 tahun dan maksimal berusia 40 tahun serta, minimal telah bekerja selama 1 tahun.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan selama 9 hari dimulai pada 31 Oktober 2014 dan berakhir pada 08 November 2014. Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan sebanyak 60 responden yang diadopsi dari Hair et al (2010) bahwa jumlah *item* pertanyaan yang digunakan pada kuesioner tersebut dikalikan 5 atau  $n \times 5$ . Pada penelitian ini penulis menggunakan 12 *item* pertanyaan, sehingga jika dikali 5 maka membutuhkan sebanyak 60 responden. Dalam kuesioner ini menggunakan skala pengukuran *likert*. (Kinneer, 1998 dalam Umar, 2002) Skala *likert* berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Alternatif pernyataannya, misalnya adalah dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas atau baik sampai tidak baik. dimana responden diminta untuk mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu, bisa 5, 7 dan seterusnya.

### **Variabel Bebas Ekstrinsik Reward(X1)**

Ekstrinsik *reward* (Zaman, 2011 dalam Edirisooriya, 2014) adalah biasanya berupa *financial* atau *reward* berwujud yang dimana termasuk pembayaran, promosi, *interpersonal reward*, bonus dan *benefit*.

Ekstrinsik *reward* (Aktor, 2012) adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik *reward* seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja. Indikator

pengukurannya untuk variabel ini adalah gaji, bonus, *benefit*, dan promosi.

### **Intrinsik Reward (X<sub>2</sub>)**

*Reward* (Searle, 1990 dalam Edirisooriya, 2014) dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu Intrinsik dan Ekstrinsik *reward*. Intrinsik *reward* (Stoner dan Freeman, 1992 dalam Edirisooriya, 2014) adalah psikologikal *reward* yang dirasakan secara langsung pengalamannya oleh karyawan. Atau (Bryars dan Rue, 2008) *reward* yang ada dalam individu dan normalnya berasal dari keterlibatan tugas atau aktivitas tertentu. Intrinsik *reward* (Abiola dan Ajila, 2004 dalam Edirisooriya, 2014) diistilahkan psikologi *reward* misalnya seperti, rasa tantangan dan prestasi, menerima apresiasi, pengakuan positif, kepedulian dan perhatian, dan lainnya. Indikator pengukurannya untuk variabel ini adalah *Recognition*, *career Advancement*, *Responsibility* dan *Learning opportunity*.

### **Variabel Terikat**

#### **Employee Performance (Y)**

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan mampu membuat perusahaan dapat

bergerak maju, untuk mampu membuat kinerja karyawan baik tidaklah mudah sebab harus ada faktor yang mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT XYZ, BSD City. Dari populasi tersebut dapat kita tarik sebagai sampel yang dibutuhkan penulis untuk melakukan penelitian tersebut. Sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 60 responden dari keseluruhan populasi yang ada. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling*. *Probability sampling* (Sekaran & Bougie, 2010) merupakan elemen dalam populasi yang mempunyai pengetahuan, peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Selain itu teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* (Sekaran & Bougie, 2010) sendiri merupakan setiap elemen di dalam populasi yang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi subjek atau sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas maka peneliti menggunakan persamaan regresi berganda yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Employee performance

a = Kostanta

b = Koefisien garis regresi

X<sub>1</sub> = Ekstrinsik reward

X<sub>2</sub> = Intrinsik reward

e = Error

## **IV. Hasil dan Pembahasan**

Berikut merupakan hasil uji validitas dari ekstrinsik *reward*, intrinsik *reward*, dan *employee performance*, yaitu :

Indikator	KMO	Sig.	MSA	Loading Factor	Validitas
ER 1	.684	.000	.636	.925	VALID
ER 2			.670	.873	VALID
ER 3			.670	.795	VALID
ER 4			.837	.758	VALID
IR 3	.599	.000	.772	.634	VALID
IR 4			.569	.862	VALID
IR 5			.576	.838	VALID
EP 3	.597	.000	.622	.771	VALID
EP 4			.563	.893	VALID
EP 5			.630	.760	VALID

Indikator	KMO	Sig.	MSA	Loading Factor	Validitas
ER 1	.684	.000	.636	.925	VALID
ER 2			.670	.873	VALID
ER 3			.670	.795	VALID
ER 4			.837	.758	VALID
IR 3	.599	.000	.772	.634	VALID
IR 4			.569	.862	VALID
IR 5			.576	.838	VALID
EP 3	.597	.000	.622	.771	VALID
EP 4			.563	.893	VALID
EP 5			.630	.760	VALID

Tabel 4.1 : Hasil uji validitas

Berdasarkan tabel diatas, pengujian indikator tersebut menunjukkan nilai KMO, MSA dan *component matrix*  $\geq 0,5$ , sehingga semua indikator dalam kuesioner dinyatakan *valid*.

Reliabilitas (Ghozali, 2009) digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Ekstrinsik Reward	.859	<i>Reliable</i>
Intrinsik Reward	.680	<i>Reliable</i>
Employee Performance	.735	<i>Reliable</i>

Tabel 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel di atas, semua nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2009). Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semua variabel penelitian lolos dalam uji reliabilitas ini.

Uji Multikolonieritas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  (Ghozali, 2009).

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,935	1,485		6,019	,000		
Total ER	,074	,078	,132	,951	,345	,841	1,189
Total IR	,191	,133	,200	1,442	,155	,841	1,189

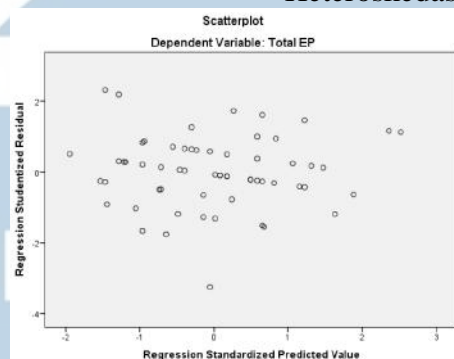
a. Dependent Variable: Total EP

Tabel 4.3 : Hasil uji multikolonieritas

Tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai tolerance pada variabel ekstrinsik *reward* dan intrinsik *reward* adalah 0.841 dan untuk nilai VIF 1,189. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, karena nilai tolerance dalam penelitian ini memiliki nilai  $\geq 0.10$  dan nilai  $VIF \geq 10$ , maka dengan demikian model regresi ini dapat

dilanjutkan karena, tidak terjadi korelasi antara variabel independen tersebut.

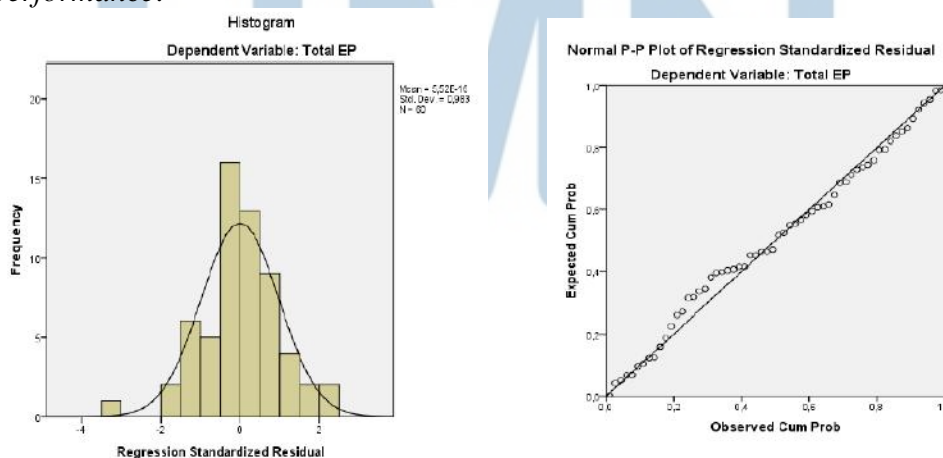
Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Grafik 4.1 : Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa, titik-titik menyebar secara tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* terhadap *employee performance*.

Uji normalitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.



Grafik 4.2 : Hasil uji normalitas



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa, semua data yang ada terdistribusi normal. Dan untuk tabel plot semua data menyebar sekitar garis lurus diagonal.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Ghozali, 2009) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 <sup>a</sup>	,078	,046	1,6293

a. Predictors: (Constant), Total IR, Total ER

b. Dependent Variable: Total EP

**Tabel 4.4 : Hasil uji koefisien determinasi**

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa, *Adjusted R<sup>2</sup>* untuk variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* adalah .046 dengan nilai tersebut berarti employee performance dapat dijelaskan oleh ekstrinsik dan intrinsik *reward* sebesar 4,6%, sedangkan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain.

Analisis regresi (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2009) adalah metode yang mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,935	1,485		6,019	,000
	Total ER	,074	,078	,132	,951	,345
	Total IR	,191	,133	,200	1,442	,155

a. Dependent Variable: Total EP

**Tabel 4.5 : Hasil uji regresi**

Berdasarkan uji regresi pada  $H_1$ , dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil ini menunjukkan

bahwa kenaikan 1 unit dari ekstrinsik *reward* maka akan ada peningkatan sebesar 0,074 sedangkan untuk intrinsik *reward* akan ada peningkatan sebesar 0,191.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,935	1,485		,000
	Total ER	,074	,078	,132	,345
	Total IR	,191	,133	,200	,155

a. Dependent Variable: Total EP

**Tabel 4.6 : Hasil uji t**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, variabel ekstrinsik reward menunjuk hasil  $t_{hitung}$  adalah 0,951 dengan tingkat signifikan 0,345, lalu untuk variabel intrinsik reward memiliki  $t_{hitung}$  adalah 1,442 dengan tingkat signifikan 0,155, kemudian ditetapkan tingkat  $sig.\alpha = 0,10$  dan  $df = 58$ . Maka didapat  $t_{tabel}$  adalah 1,671, sehingga dengan hasil tersebut nilai  $t_{hitung}$  memiliki nilai positif dan lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dan juga, tingkat signifikan lebih besar dari 0,10. Dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,10, berdasarkan hasil perhitungan sampel dengan menggunakan

*Slovin's formula* (Tejada & Punzalan, 2012). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Dan hal ini menunjukkan bahwa, variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* tidak berpengaruh terhadap variabel *employee performance*.

Uji statistik F (Ghozali, 2011) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.1 atau  $\alpha = 10\%$  atau tingkat keyakinan 90%.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,873	2	6,437	2,425	,098 <sup>b</sup>
	Residual	151,310	57	2,655		
	Total	164,183	59			

a. Dependent Variable: Total EP

b. Predictors: (Constant), Total IR, Total ER

**Tabel 4.7 : Hasil uji F**

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa nilai F lebih besar daripada 2,40 dan untuk nilai signifikan lebih kecil daripada 0,1. Maka, dengan hasil tersebut untuk variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, variabel ekstrinsik dan intrinsik *reward* harus dilakukan perhitungan bersama dan tidak dapat dilakukan sendiri-

sendiri agar mampu menghasilkan yang terbaik.

### Implikasi Manajerial

Berikut ini pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan ekstrinsik *reward* agar mampu mendorong *employee performance*, yaitu antara lain :

1. Dari hasil penelitian ini ekstrinsik *reward* rata-rata menghasilkan jawaban yang dalam kategori cukup, hal tersebut dikarenakan para

karyawan tidak ingin memperlihatkan akan masalah yang terjadi di PT XYZ untuk masalah ekstrinsik *reward* ini. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan haruslah mampu terbuka kepada para karyawannya sehingga perusahaan mampu untuk memahami akan keinginan karyawan dan juga untuk mengurangi tingkat *turn over* yang ada. Dalam hal ini pihak *management* harus terbuka dengan cara membuat *email* yang dikhususkan untuk mengemukakan pendapat ataupun komentar tentang perusahaan ataupun proses kerja dalam perusahaan yang nantinya dapat dilihat oleh *owner* ataupun *management*, atau dengan cara memberikan kotak saran yang berguna untuk menampung aspirasi karyawan, dan nantinya hanya boleh dibuka oleh *head of operational* dan *owner*.

2. Perusahaan harus mampu memberikan apresiasi yang lebih kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam hal pencapaian target penjualan, kinerja yang baik atau pencapaian dalam suatu kompetisi. Apresiasi yang dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi tersebut dapat seperti, *gadget*, *voucher* belanja, pulsa, tiket menonton *cinema XXI* atau diberikan promosi jabatan, dan lainnya agar mereka mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga mampu membawa perusahaan maju dan berkembang.
3. Sebaiknya perusahaan mampu untuk mempertimbangkan kembali dalam hal pemberian *reward* kepada setiap karyawannya, agar karyawan mampu termotivasi dan menampilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Adapun komponen *reward* yang bisa diberikan seperti, bonus kepada karyawan yang berprestasi, insentif bagi para karyawan, promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, *recognition* dengan menampilkan foto karyawan yang memiliki kinerja yang

baik, dan *reward* lainnya yang mampu memotivasi para karyawan untuk bergerak maju.

Berikut ini pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan intrinsik *reward* agar mampu mendorong *employee performance*, yaitu antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini, untuk indikator variabel intrinsik *reward* dalam kategori setuju, oleh karena itu sebaiknya perusahaan terus mempertahankan pemberian *reward* intrinsik kepada setiap karyawannya agar setiap karyawan terus mampu menampilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan mampu untuk memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang memberikan kinerja yang paling baik bagi perusahaan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan berupa *employee of the month* bagi karyawan yang mampu menampilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dengan itu mampu membawa karyawan untuk lebih termotivasi lagi untuk bekerja.
3. Sebaiknya *management* menunjukkan kepedulian kepada karyawannya dengan menyediakan waktu bagi karyawan untuk melakukan konseling, sehingga dengan hal tersebut mampu memacu akan kinerja yang baik perusahaan, karena dengan melalui konseling tersebut karyawan mampu untuk fokus terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## V. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hasil yang dapat di simpulkan yaitu, :

1. Berdasarkan hasil analisa deskripsi bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT XYZ adalah laki – laki dan juga rata-rata usia yang bekerja di PT XYZ adalah 20 – 30 tahun, lalu untuk lama

bekerja karyawan PT XYZ rata – rata telah bekerja selama 1 – 3 tahun, dan tingkat pendidikan akhir karyawan PT XYZ rata – rata adalah SMA/SMEA/SMK.

2. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel ekstrinsik *reward* menunjukkan hasil yang dalam kategori cukup dan setuju, dalam hal ini para karyawan PT XYZ tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di PT XYZ untuk hal ekstrinsik *reward* ini, dan juga karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT XYZ tersebut.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel intrinsik *reward* menunjukkan hasil yang dalam kategori setuju. Lalu untuk hasil variabel *employee performance* menunjukkan hasil yang dalam hal ini dalam kategori setuju juga.
4. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana untuk variabel ekstrinsik *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance* dikarenakan nilai thitung = 1,649 dan nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,671. Dan juga untuk tingkat signifikan menunjuk pada nilai 0,105 yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0,10.
5. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana untuk variabel intrinsik *reward* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*, dengan menunjukkan nilai thitung = 1,988 dan tingkat signifikan 0,052.

### Saran

1. Apabila peneliti selanjutnya ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya

ditambah variabel *control demographic*. Karena tidak hanya dengan *reward* saja untuk menampilkan *employee performance* yang baik, harus dilihat pula dari segi *demographic*-nya, maka sebagai peneliti menyarankan untuk menambah variabel *demographic* (Gohari *et al*, 2013, *the relationship between rewards and employee performance*). Atau dapat pula diganti variabel dependennya menjadi *employee motivation*, dimana untuk mengetahui apakah dengan melalui *reward* yang diberikan karyawan akan termotivasi atau tidak (Zaman *et al*, 2011, *relationship between rewards and employee's motivation in the non-profit organization of Pakistan*).

2. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini pula peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel, agar mampu memberikan hasil yang lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperbaiki dan memperbanyak *measurement* ekstrinsik dan intrinsik *reward* agar mampu menghasilkan yang baik.

### VI. REFERENSI

- Aguinis, Herman. 2009. *Performance Management 2nd edition*. New Jersey : Pearson
- Ajila, Chris, Awonusi Abiola. 2004. *Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization*. J.Soc Sci, 8(1) : 7 – 12 (2004).
- Aktar, Serena, Muhammad K.Sachu, dan Md. Emran Ali. 2012. *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh :An Empirical Study*. IOSR Journal of Business and Management.



- Bryars, Llyod L. Dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resources Management* 9th edition. New York : McGrawHill.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resources Management* 11th edition. New Jersey : Pearson.
- Edirisooriya, Waruni Ayesha. 2014. *Impact of rewards on employee performance: with special reference to ElctriCo. International Conference on Management and Economics*.
- Gohari, Payam, Akram Ahmadloo, Majid B. Boroujeni, Seyed J. Hosseinipour. 2013. *The Relationship Between Rewards and Employee Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Lynch, Patrick, Robert Eisenberger, dan Stephen Armeli. 1999. *Perceived Organizational Support : Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees. Journal of Applied Psychology*.
- Kazan, Halim, Sefer Gumus. 2013. *Measurement of Employees Performance: A state Bank Application. Internasional Review of Management and Business Research*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resources Management* 10th edition. New Jersey : Pearson.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2009. *Management* 10th. New Jersey : Pearson.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tejada, Jeffry J., Joyce Raymond B. Punzalan. 2012. *On the Misuse of Slovin's Formula. The Philippine Statistician*.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wekesa, Jane Nelima, Silas Nyaroo. 2013. *Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya*.
- Zaman, Khalid, Nadia Sajjad Hafiza, Syed Sohaib Shah, dan Humera Jamsheed. 2011. *Relationship Between Rewards And Employee's Motivation in the Non- Profit Organizations of Pakistan. Business Intelligence Journal*.
- Zikmund, William G, Barry J. Babin, Jon C. Carr, Mitch Griffin. 2010. *Business Research Methods* 8th edition. Canada : South-Western, Cengage Learning.
- Sumber Internet :
- Fatmawati, Endang "Trend Terkait M-Library untuk Perpustakaan Masa Depan" Desember 2012 (<http://www.pnri.go.id/MajalahOnlineAdd.aspx?id=254>).

Syahputra, Seftin “ Pendidikan Sebagai Fokus dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia” 18 Maret 2014 (<http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2014/03/18/pendidikan-sebagai-fokus-dalam-meningkatkan-pertumbuhan-ekonomi-di-indonesia-640395.html>).

Amarullah, Amril “ 2015, Teknologi Robot Masuk Kurikulum Pendidikan di Indonesia” 16 Juni 2014 (<http://techno.okezone.com/read/2014/06/16/56/999347/2015-teknologi-robot-masuk-kurikulum-pendidikan-di-indonesia>)

