

**Pengaruh *Reward* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan
Pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu**

Suci Etri Jayanti. S¹, Ayu Zurlaini¹, Dea Paramita¹, Roma Syafarela Harahap¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: sucietrijayanti@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and test the Influence of Reward and Job Satisfaction on Employee Motivation at PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees in Afdeling IV Kebun Pabatu, namely 39 employees. The sampling used was the Total Sampling technique. The data source in this study came from primary data, namely from the results of questionnaires filled out directly by respondents and Secondary Data, namely data obtained from other people or through documents. Hypothesis testing in this study Multiple Linear Regression on the SPSS version 25.00 application and analyzed using multiple linear regression techniques. The results of this study indicate that the first hypothesis is accepted, meaning that the Reward variable (X1) does not affect employee Motivation variable (Y). The results of the second hypothesis are accepted, meaning that the Job Satisfaction variable (X2) affects the Employee Motivation variable (Y). Based on the results of the analysis of the third hypothesis, it can be concluded that hypotheses 1 and 2 are accepted, meaning that the Reward variable (X1), Job Satisfaction (X2) simultaneously affect the Employee Motivation variable (Y).

Keywords: Reward, Job Satisfaction, Employee Motivation

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Afdeling IV Kebun Pabatu yaitu 39 Orang karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik Total Sampling. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden dan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari orang lain atau lewat dokumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini Regresi Linear Berganda pada aplikasi SPSS versi 25.00 dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel Reward (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y). Pada hasil hipotesis kedua diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima, artinya variabel Reward (X1), Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y).

Kata Kunci : *Reward*, Kepuasan Kerja, Motivasi Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Objek pada penelitian ini adalah Afdeling IV Pabatu terletak di Desa Gunung Kataran, Kabupaten Serdang Bedagai, Kecamatan Tebing Tinggi. Dalam suatu perusahaan/organisasi, motivasi sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi, karyawan bukan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajibannya tetapi agar bekerja lebih cepat, tepat, dan lebih kreatif sehingga produktivitas meningkat. Tanpa motivasi yang kuat, potensi sumber daya manusia tidak akan sepenuhnya berkembang, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2020) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi bahwa karyawan belum termotivasi dalam pekerjaan yang dilakukan hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam peraturan jam kerja, dimana masuk kerja yang tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan tidak memenuhi target panen. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan merasa bahwa penghargaan lebih sering diberikan kepada individu yang memiliki posisi strategis, sementara kontribusi karyawan operasional yang bekerja langsung di lapangan sering kali kurang dihargai. Selain itu, sistem *reward* yang terlalu fokus hanya pada insentif finansial saja seperti : pencapaian target produksi, efisien kerja dan kontribusi individu terhadap perusahaan dan masih mengabaikan aspek motivasi intrinsik, seperti pengembangan karir, pengakuan atas pencapaian, atau keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Sehingga karyawan merasa belum puas akan hal tersebut, baik dari lingkungan kerja, peluang pengembangan karier bagi karyawan dan keadilan dalam manajemen dalam stabilitas kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu, pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2020) Motivasi berasal dari kata Latin “ movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Reward

Menurut (Fahmi, 2017) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung pegawai terhadap pekerjaannya dan dirinya. Kepuasan Kerja merupakan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
3. Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi (R^2)
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji f (Uji Simultan)

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Afdeling IV Pabatu yang berjumlah 39 orang.

Teknik Sampling

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel total. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel total adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

Tabel 1.1 Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 4,143 | 1,929 | |
| REWARD | ,309 | ,165 | ,303 |
| KEPUASAN KERJA | ,535 | ,153 | ,568 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2025)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 1.2 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,836 ^a | ,698 | ,681 | 1,221 |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, REWARD
b. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2025)

KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa :

Variabel *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan Afdeling IV PTPN IV Kebun Pabatu, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan Afdeling IV PTPN IV Kebun Pabatu, *Reward* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi karyawan Afdeling IV PTPN IV Kebun Pabatu.

REFERENSI

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Bangka: Zinafa Publishing.
- Fahmi, 2017. REWARD. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 6, Nomor 1). Jakarta, CV. Alfabeta.
- Ghozali. 2018. Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (105 Ed.). Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP Semarang).
- Hasibuan. Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Sintang.

- Ivan Tomi Putra et al., 2020. Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85.
- Jamali & Refi. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Cetakan 4)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Dinah Sumayyah, Ed.) (Edisi Revi). Bangka: Refika Aditama.
- Siwij. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiawami, Ed.) (Edisi 3). Bandung: Alfabeta.