

---

## Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Penjualan) PT. Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok

Faricha Noor Aida<sup>1</sup>, Jaharuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail: [aidanoor003@gmail.com](mailto:aidanoor003@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 25 Juni 2024

Revised: 17 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

**Keywords:** Imbalan,  
Motivasi, Kinerja Pegawai.

***Abstract:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa arti hadiah dan inspirasi bagi eksekusi pekerja dalam kelompok penjangkauan di PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif regresi linier berganda dengan SPSS versi 15.0. Setelah meneliti dan menguraikan lebih lanjut tentang distribusi yang ditemukan, dapat dilihat bahwa karena sebagian besar yang ada saat ini lebih berpusat pada bagaimana PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok merencanakan kerangka kerja organisasi mereka. Ini tidak memperhitungkan cara-cara di mana penghargaan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di divisi penjualan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang mempunyai dampak signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Keuntungan dan reputasi perusahaan akan meningkat akibat meningkatnya kreativitas dan inovasi yang didorong oleh sumber daya manusia. Setiap karyawan membutuhkan insentif dan penghargaan untuk bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan perusahaan. Jaharuddin menekankan pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi atau produksi suatu perusahaan dalam bukunya Manajemen Operasi tahun 2019. Kebutuhan akan sumber daya manusia ditentukan oleh bentuk dan tujuan suatu perusahaan, yang dilandasi oleh visi untuk kemaslahatan manusia dan dikelola oleh manusia untuk menjalankan misinya. Proses pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan visi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sebaik-baiknya dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan fokus pada karyawan bagian penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan, menguji, dan menganalisis*

---

*bagaimana insentif dan penghargaan mempengaruhi kinerja. Sistem pengujian menggunakan teknik embridging review. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh orang yang bekerja pada bagian penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok yang berjumlah 70 orang. Dengan menggunakan SPSS versi 15.0, uji statistik multivariat digunakan untuk pengujian. Faktor reward dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok, berdasarkan temuan penelitian.*

---

## **PENDAHULUAN**

Insentif dan penghargaan dianggap memiliki dampak paling besar terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya jika perusahaan menghargai dan memotivasi dirinya. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan memotivasi atas upaya mereka. Untuk memastikan proyek berjalan lancar, para pihak selalu memiliki kepercayaan satu sama lain. Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil yang dicapai melalui pemanfaatan sumber daya perusahaan dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Digger (Sudarmanto, 2014), menawarkan empat sudut yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian pelaksanaan, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, dan kemudahan upaya dengan orang lain dalam bekerja. Pelaksanaan pekerjaan yang representatif dapat diperkirakan dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengambil keputusan lebih mudah mengenai imbalan dan insentif. Sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2001), pemberian penghargaan kepada pekerja juga dapat didasarkan pada seberapa besar komitmen yang diberikan oleh perwakilan tersebut terhadap kemajuan dan kemajuan organisasi, selain berdasarkan apa yang baru-baru ini diungkapkan Mangkunegara. Suatu kehormatan merupakan sesuatu yang diberikan suatu organisasi kepada perwakilannya atas kerja yang telah dilakukannya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Karyawan secara alami akan dapat bekerja dengan baik, antusias terhadap pekerjaannya, dan serius dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan individu dan tujuan tingkat jabatan bila mereka diberi penghargaan yang pantas. Sebab, di sisi lain, memberikan penghargaan kepada karyawan juga dapat menginspirasi mereka untuk berkinerja lebih tinggi di masa depan.

Pemberian penghargaan yang bertumpu pada standar keadilan tentunya akan semakin mengembangkan kinerja pekerja, memberikan kenyamanan atau semangat untuk menyelesaikan kewajibannya dengan baik dan dapat diharapkan serta memahami komitmen yang dibuat oleh organisasi. Organisasi harus mempunyai pilihan untuk meyakinkan pekerjanya agar bekerja lebih baik untuk mencapai hasil yang bermanfaat secara umum. Motivasi adalah proses psikologis dalam menciptakan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan atau perilaku yang berorientasi pada tujuan. Dengan demikian, motivasi yang efektif dan tepat diharapkan mampu lebih meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi karyawan kurang mendapat perhatian dalam lingkungan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan berkinerja lebih baik, memiliki keterampilan yang lebih baik, dan lebih antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi. Organisasi yang memiliki tingkat motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai tujuan yang lebih baik, yang merupakan keuntungan tambahan. Selain pengaruh reward

dan motivasi terhadap kinerja pegawai, ada hal lain yang perlu diperhatikan seperti pentingnya berpegang pada prinsip ekonomi Islam dalam rangka menumbuhkan moral pegawai. Jaharuddin (2022) menulis dalam jurnalnya “Perbandingan Ekonomi Islam dengan Ekonomi Kapitalis” bahwa nilai-nilai sistem ekonomi Islam merupakan bagian penting dari ajaran Islam yang komprehensif. Konsep sistem ekonomi Islam sebagian besar didasarkan pada gagasan bahwa Islam, sebagai agama yang lengkap dan sempurna, tidak hanya memberikan pedoman pangan dan keimanan kepada pemeluknya, tetapi juga solusi terhadap berbagai persoalan kemanusiaan, termasuk perekonomian. Kerangka wirausaha telah ada sejak abad ke-17, sedangkan kerangka komunis telah ada sejak abad ke-18. Pada abad ke-6, sistem ekonomi Islam sudah ada jauh sebelum dua sistem ekonomi yang telah disebutkan sebelumnya. Ayat 7 Surat Al-Hasyr mengatakan bahwa syariat telah menyetujui cara-cara Islam mengatur kehidupan manusia.

Sistem ekonomi Islam sangat menekankan hal ini. Satu-satunya tujuan standar ini adalah untuk menunjukkan kepada manusia bagaimana mencapai kehebatan. Karena penggunaan pemahaman keislaman secara langsung akan membentuk kehidupan keislaman di kancah publik, maka cara berperilaku finansial umat Islam senantiasa ditujukan untuk meningkatkan rasa percaya diri. Al-Qur'an dan Hadits, dua sumber Islam, menyusun dasar-dasar sistem keuangan Islam. Semangat kerja karyawan juga menjadi persoalan di divisi penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok. Chairony Prabowo, Sales Manager PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok, dalam wawancaranya mengatakan, tenaga penjualan di PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok masih belum tampil maksimal. Hal ini terlihat dari presentasi yang dilakukan perwakilan PT Yamaha Perwira Engine, Limo, dan Depok tidak memenuhi ketentuan organisasi yang mewajibkan 120 persen pekerjaan untuk setiap karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja mereka di bawah standar.

Sesuai dengan tujuan reward perusahaan, PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok menerapkan sistem reward yang adil, menarik, dan memotivasi. Saat bertemu dengan Chairony Prabowo, Manajer Penjualan, ia menyatakan bahwa karyawan diberi kompensasi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Gaji, insentif, dan penghargaan karir tersedia di PT Yamaha Perwira Motor, Limo, dan Depok. Perwakilan divisi usaha PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok mendapatkan imbalan yang sah yang dibayarkan secara konsisten dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Ia juga menjelaskan bagaimana karyawan di divisi penjualan akan mendapatkan keuntungan. Perwakilan di divisi ini bekerja sama dalam kelompok atau pertemuan. Sejak saat itu, target kesepakatan ditetapkan untuk pertemuan tersebut, dan ketika tujuan ini tercapai, para pekerja mendapatkan dorongan yang diberikan. Lebih lanjut ia menjelaskan, tiga tingkatan divisi penjualan adalah silver, gold, dan platinum. Alhasil, jika seorang karyawan berstatus silver, ia harus mencapai target 120% agar bisa maju. Selain gaji dan bonus, karyawan dapat memanfaatkan peluang karir yang sesuai di perusahaan. Di tingkat pekerjaan mana pun, karyawan yang mampu menjaga penjualan tetap stabil dapat dipekerjakan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut diangkat ke posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan atau di industri lain. Namun, Pak Chairony Prabowo yang berperan sebagai salesman juga tertarik dengan pertumbuhan karyawannya. Dijelaskannya, ada karyawan yang bisa bekerja sesuai dengan tujuan penjualan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan dengan mentalitas melawan-atau-lari terus-menerus berusaha mencapai tujuan tertentu agar nantinya dapat menerima bonus yang telah disepakati. Ia menjelaskan, ada juga pegawai yang bersikap defensif dan cenderung menetapkan tujuan yang tidak realistis. Dengan kata lain, sebagian besar pekerja menyerah begitu saja. Oleh karena itu, kecil kemungkinannya karyawan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dia memacu pekerja defensifnya serta mengamati eksekusi yang representatif. Untuk memotivasi karyawan, ia menerapkan sistem pelatihan dan konsultasi. Dia menjelaskan metode pelatihan yang dia terapkan

agar mereka memberi tahu dia apa yang terjadi di lapangan. Pengarahan juga diberikan kepada perwakilan sehingga mereka dapat memberikan nasihat tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya dan mengetahui kesulitan yang mereka hadapi dalam menyelesaikan kewajiban mereka. Ia menjelaskan bahwa kesetaraan di mana tidak seorang pun menerima perlakuan istimewa adalah pendorong di balik usulannya.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Reward**

Penghargaan, sebagaimana didefinisikan oleh Pitts (edirisooriya 2014), adalah penghargaan yang diperoleh dengan melakukan tugas, menyediakan layanan, atau mengambil tanggung jawab. Penghargaan dapat berupa uang, pujian, dan perhatian, atau gabungan keduanya. Sistem di mana kelompok atau tim karyawan diberi penghargaan finansial untuk mencapai tujuan yang disepakati dikenal sebagai "kinerja kelompok". Senada dengan itu, Huselid (Sajuyigbe et al., 2013) menganggap penghargaan sebagai sistem yang meningkatkan kinerja dengan menyatukan kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut berbagai karya yang diterbitkan, istilah "penghargaan" mengacu pada segala jenis pengakuan atau penghargaan uang, non-uang, psikologis, atau tidak berwujud yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Gaji pokok, gaji variabel, insentif, bonus kinerja, peluang karier/kemajuan, gaji liburan, dan pensiun adalah contoh bentuk kompensasi (Sudarmanto, 2014). Hal ini juga ditegaskan oleh Gouillart dan Kelly (dalam Raharja, 2006) yang berpendapat bahwa perilaku seseorang pada dasarnya diubah oleh manfaat yang diterima atau diharapkan dari tindakannya. Menurut Armstrong (2003), pedoman untuk pengembangan dan perancangan program yang memastikan bahwa organisasi menghargai hasil perilaku dan kinerja yang mendukung pencapaian tujuan bisnis atau organisasi juga terkait dengan penghargaan. Ada tiga indikator untuk mengukur penghargaan, menurut penelitian Schuler Sania (2012). Indikator-indikator tersebut adalah: (1) manfaat eksternal langsung seperti gaji, remunerasi, dan bonus; (2) manfaat eksternal tidak langsung seperti program perlindungan, pembayaran lembur, dan layanan karyawan; dan (3) penghargaan intrinsik seperti keamanan kerja, simbol status, dan harga diri.

### **2. Motivasi**

Inspirasi, sebagaimana dicirikan oleh Handoko (1984), adalah suatu siklus yang mempengaruhi, mengoordinasikan dan mendukung cara berperilaku manusia. Motivasi adalah topik penting bagi para manajer karena pada dasarnya mereka harus berkolaborasi dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memiliki pemahaman tertentu tentang bagaimana orang berperilaku untuk mempengaruhi karyawan agar berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah proses psikologis yang menghasilkan dan mengarahkan perilaku ke arah pencapaian tujuan atau perilaku yang terarah pada tujuan. Memahami proses psikologis ini diperlukan bagi para manajer agar mampu membimbing karyawan menuju tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu siklus yang memberikan tenaga, bantalan dan kemantapan bagi individu untuk mencapai tujuan. Kapasitas ketekunan seseorang disebut inspirasi. Orang yang termotivasi akan bertahan pada suatu tugas dalam jangka waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Chung dan Meggison (Fahmi, 2013) berpendapat secara simultan bahwa perilaku yang dikoordinasikan secara objektif adalah bagaimana inspirasi terbentuk. Merujuk pada

penelitian Sania yang menggunakan teori dua faktor Herzberg (2012), yang mana indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan akuntabilitas digunakan untuk mengukur motivasi. Kepuasan kerja dan kinerja terkait erat dengan motivasi.

### **3. Kinerja Karyawan**

Secara etimologis eksekusi berasal dari kata “tindakan”. Menurut Mangkunegara (2005), istilah “kinerja” berasal dari kata “efektivitas kerja” atau “produktivitas kerja yang sesungguhnya”, yang berarti “produktivitas kerja” atau “prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang”. Dengan kata lain, “kinerja” mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2005), biasanya ada dua jenis kinerja: kinerja individu dan kinerja manajerial. Kinerja individu merupakan hasil kerja pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi merupakan gabungan antara kinerja individu dan kelompok. Tingkat prestasi kerja ditentukan oleh upaya yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Eksekusi menunjukkan seberapa baik pekerja menyelesaikan kewajibannya. Jika karyawan berkinerja lebih baik, organisasi secara keseluruhan akan lebih produktif. Kinerja organisasi secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, yang merupakan hal penting bagi setiap bisnis yang ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. “Eksekusi merupakan interaksi yang digunakan oleh lembaga untuk memantau pelaksanaan individu”, seperti yang diungkapkan Simamora (2004). Hasil adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, menurut Hasibuan (2007). Menurut Robbins (2003), hasil terbaik dari potensi karyawan yang selalu menjadi perhatian manajer organisasi adalah efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dan menyelesaikan tugas. Sedangkan eksekusi (pengamanan pekerjaan) dicirikan oleh Mangkunegara (2000) sebagai hasil subjektif dan kuantitatif yang dicapai oleh perwakilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Kemudian menurut Edirisooriya (2014), dua penanda, efisiensi pekerja dan pelaksanaan tugas, dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja yang representatif.

### **4. Hadiah, Inspirasi, dan Eksekusi Pekerja**

Penelitian yang dipimpin oleh Serena, Sachu, dan Ali (2012), mengamati bahwa terdapat hubungan langsung antara hadiah alami dan eksekusi perwakilan. Terdapat perbedaan yang signifikan antara penghargaan intrinsik dan penghargaan, serta korelasi langsung antara penghargaan ekstrinsik dan kinerja karyawan. Kompensasi luar biasa tanpa henti untuk eksekusi perwakilan. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan penghargaan seperti perhatian, kesempatan belajar, tantangan kerja, dan peluang karir, menurut penelitian ini. Selain itu, hal ini akan mempengaruhi kualitas dalam hal kinerja karyawan, motivasi, dan penghargaan. Jaharuddin (2019) menegaskan bahwa konsumen dan produsen sama-sama mendapatkan manfaat dari kualitas. Karena mereka mendapatkan lebih banyak manfaat dari produk yang mereka gunakan, pelanggan pun senang. Bisa dalam bentuk produk atau jasa. Produktivitas dapat meningkat dan biaya produksi dapat ditekan dengan memperhatikan kualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan penjualan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Edirisooriya. Imbalan ekstrinsik dan intrinsik memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan, menurut temuan penelitian ini. Studi ini menunjukkan bahwa penghargaan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengakuan. Selain itu, penelitian yang dipimpin oleh EK dan Mukuru (2013) menemukan bahwa akibat dari eksplorasi ini, inspirasi sangat mempengaruhi eksekusi representatif. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberi penghargaan atau perhatian, menurut penelitian ini. Zameer, Ali, Nisari, dan Amir (2014) melakukan penelitian dan menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu.

- a. H1: Diperkirakan ada dampak antara gaji dan kinerja perwakilan.
- b. H2: Diperkirakan terdapat pengaruh antara inspirasi dan eksekusi pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk memastikan signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif yang menekankan pada data numerik (angka) yang diolah melalui metode statistik. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, eksplorasi ini menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara faktor bebas hadiah dan inspirasi dan pengaruhnya terhadap variabel dependen pekerja pameran deal di PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok. Anggota divisi penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok ikut ambil bagian dalam penelitian ini. Sebanyak 70 orang dipilih menggunakan teknik pengujian direndam. Faktor pemeriksaan ada dua macam, yaitu faktor bebas dan faktor lingkungan. Kinerja (Y) merupakan variabel terikat penelitian, sedangkan imbalan (X1) dan motivasi (X2) merupakan variabel bebas. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok, digunakan sistem reward yang menghubungkan kepentingan karyawan dengan kepentingan tim dan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis. Eksplorasi Sania (2012) menggunakan penanda dari pemeriksaan Schuler untuk mengukur imbalan. Ada tiga jenis indikator: (1) penghargaan intrinsik seperti keamanan kerja, simbol status, dan harga diri; (2) manfaat eksternal tidak langsung seperti program perlindungan; dan (3) imbalan eksternal langsung seperti gaji dan bonus. Agar PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok dapat mencapai tujuannya, individu harus diberi motivasi melalui proses yang menghasilkan intensitas, fokus, dan ketekunan. Dalam pengujian Ratu Sania (2012), variabel inspirasi menggunakan penanda penelitian hipotesis dua faktor Herzberg, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan nyata, peningkatan, dan tanggung jawab. Perwakilan PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok memiliki ukuran produktivitas yang subjektif dan kuantitatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan penelitian Edirisooriya (2014), indikator produktivitas karyawan dan kinerja tugas sebagai variabel kinerja karyawan. Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara tidak terstruktur. Survei diperkirakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan pilihan jawaban “sangat setuju” mendapat skor 5, “setuju” mendapat skor 4, “tidak bisa” mendapat skor 3, “tidak bisa tidak setuju” mendapat skor 2, dan “sangat tidak setuju” mendapat skor 1. Software SPSS 15.0, distribusi frekuensi, statistik rata-rata, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Seluruh indikator dalam uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari 0,2319 yang berarti valid dan tergolong baik. Metode perhitungan Cronbach alpha digunakan dalam uji reliabilitas. Pada uji reliabilitas, nilai Cronbach alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa seluruh ekspresi setiap variabel dapat diandalkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik 70 responden, PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok mempekerjakan 40 orang perempuan atau 57,1 persen. 44,3% pekerja di bawah usia 30 tahun berusia 31 tahun atau lebih. Sebanyak 35 lulusan sekolah atau 50,0% merupakan sebagian besar angkatan kerja di organisasi ini. Nilai R dan R kuadrat atau R<sup>2</sup> ditentukan dengan menggunakan hasil penentuan koefisien jaminan. Variabel kinerja pegawai (Y) berkorelasi kuat dengan variabel imbalan (X1) dan variabel motivasi (X2) dengan nilai R sebesar 0,887 (>0,5). Selain itu diperoleh nilai R square sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan (X1) dan variabel motivasi (X2) masing-masing memberikan kontribusi sebesar 78% dan 77% terhadap variasi variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 21,3 persen (atau 100% - 78,7%) memberikan kontribusi ke variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model ini. Uji t digunakan untuk melihat bagaimana variabel yang berbeda saling mempengaruhi. Suatu variabel dianggap menarik jika nilai kemungkinan pentingnya < nilai = 0,05. Tabel 1 menampilkan hasil uji-t.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Antarvariabel.**

Pengaruh antarvariabel	T Statistik	Sig.	T-tabel
Reward terhadap → Kinerja Karyawan	2,852	0.006	< 0,05
Motivasi terhadap → Kinerja Karyawan	10,743	0.000	< 0,05

Variabel kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap variabel imbalan sebesar 2,852 pada taraf signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 yaitu 0,006 dan H1 diterima sesuai hasil uji pengaruh yang disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh variabel kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 10,743 pada tingkat signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 atau 0,000 dan H2 diterima. Uji t digunakan untuk melihat bagaimana variabel yang berbeda saling mempengaruhi. Suatu variabel dianggap menarik jika nilai kemungkinan pentingnya < nilai = 0,05. Tabel 1 menampilkan hasil uji t.

### Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tes, karyawan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok secara signifikan lebih produktif jika diberi motivasi. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 10,743 menunjukkan hal tersebut pada tingkat signifikansi 0,000 atau kurang dari 5%. Hipotesis berikut, bahwa “inspirasi mempengaruhi kinerja karyawan,” didukung oleh temuan ini. Kesimpulan tersebut juga didukung oleh penelitian EK dan Mukuru (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di bidang motivasi, PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok menawarkan pelatihan dan konsultasi. Strategi pelatihan perusahaan dirancang untuk membantu pekerja lapangan menjelaskan apa yang terjadi di lapangan kepada manajemen. Karyawan juga mendapat konseling, sehingga penjual dapat memberi mereka nasihat tentang bagaimana berperilaku di masa depan dan mengetahui kesulitan apapun yang mereka hadapi dalam menjalankan tugasnya. Untuk memastikan bahwa seluruh karyawan termotivasi secara setara dan sama, atasan tidak pernah membedakan motivasi yang mereka berikan kepada setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, penugasan sementara diberikan kepada setiap pegawai berdasarkan kemampuannya agar tidak mengalami kendala dalam bekerja karena kemampuannya dapat menunjang kinerjanya. Sekali lagi, hal ini dapat menginspirasi pekerja untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Fahmi (2013). Dijelaskannya, motivasi eksternal berasal dari luar diri seseorang dan mendorongnya untuk menumbuhkan semangat motivasi internal guna

memperbaiki seluruh sikapnya. Sebaliknya Kreitner dan Kinick (2001) berpendapat bahwa motivasi berpotensi mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini diperjelas dengan model hubungan antara motivasi dan kinerja. Jika insentif yang ditawarkan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok lebih berkualitas, maka karyawan yang bekerja di bagian penjualan cenderung lebih sukses. Hal ini disebabkan ketika karyawan termotivasi atau sebaliknya, dan perusahaan memberikan sesuatu yang meyakinkan mereka akan penghargaan atau penghargaan tersebut, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Selain itu, sebagian kecil akibat dari pemeriksaan ini berkaitan dengan keamanan pekerja. Saat ini telah diterapkan sistem kerja di PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok untuk memastikan seluruh pekerjaan karyawan berjalan lancar. Namun, perusahaan sudah memiliki sistemnya sendiri, jadi bukan hanya karyawan penjualan saja yang merasa terganggu. Namun, karena hal-hal tersebut pasti akan dipertimbangkan, akan lebih baik jika perusahaan tidak mengesampingkan saran atau masukan dari karyawan. Di mana keluhan dari deal mengenai pengiriman kendaraan untuk menjual dagangan untuk usaha open door memang kurang mendapat perhatian dari atasan sehingga masih ada deal yang datang ke tempat klien untuk menjalankan tanggung jawabnya tanpa kendaraan sehingga sangat membutuhkan transportasi. Akibatnya, karyawan seringkali tidak memiliki dorongan untuk mencapai tujuan mereka. Berdasarkan temuan penelitian, kami sampai pada kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerjanya dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan temuan analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa imbalan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa divisi penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok melihat peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat langsung dari semakin tingginya tingkat pengakuan keberlanjutan. Motivasi juga secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Yamaha Perwira Motor, Limo, Depok. Berdasarkan temuan kajian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, khususnya dalam rangka meningkatkan imbalan di masa depan, khususnya terkait pembayaran lembur bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja reguler. Pembayaran upah lembur tepat waktu diantisipasi. Diharapkan dengan membayar upah lembur tepat waktu, kinerja pegawai dapat meningkat di masa yang akan datang. Nantinya, organisasi ini percaya bahwa para pionir akan lebih fokus pada ide dan informasi yang representatif. Mengingat keadaan ini, kantor menjunjung praktik representatif seperti menyediakan kendaraan bermotor bagi karyawan bagian penjualan sehingga kami dapat mengantisipasi hasil yang jauh lebih baik bagi mereka di masa depan. Perwakilan PT Yamaha Perwira Engine, Limo, Depok diyakini akan selalu memiliki inspirasi yang tinggi karena inspirasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Untuk saran tambahan, perusahaan berencana memberikan perhatian lebih pada divisi penjualan (job desk). Staf penjualan di departemen penjualan biasanya membutuhkan kendaraan sendiri untuk menjual produk perusahaan. Namun ternyata kebutuhan kendaraan divisi bisnis tidak sesuai dengan keadaan di lapangan sehingga memerlukan penilaian ulang lebih lanjut terhadap divisi tersebut.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Armstrong, M. (2003). *Employee Reward*, 3rd ed., London: CIPD.  
Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks

- Kelompok Gramedia.
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics. 26-27 February 2014: pp 311-318
- EK, Kiruja & Makuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics. Vol. 2 (4): pp73-83.
- Elisa Wibawanti & Jaharuddin. (2022). Perbandingan Antara Ekonomi Islam dengan Ekonomi Kapitalisme. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 7 (2), 9-13.
- Fahmi, I. (2013). Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta. Ghazali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1984). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE. Handoko, T. H. (2003). Manajemen. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2013). Organizational Behavior. 10th edition. McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansor, M. F., Borhannuddin, S. F & Yusuf, B. N. M. (2012). The Effect of Rewards towards Job Performance among Chemical-Based Employees. International Journal of Business and Management Tomorrow. Vol. 2 (12): pp 1-1
- Nasution, M.N. (2005). Manajemen Mutu Terpadu. Bogor: Ghalia Indah.
- Neuman, W.L (2003) Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach. Boston: Allyn and Bacon
- Njanja, L. W., Maina, R. N., Kibet, L. K., & Njagi. K. (2013). Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. International Journal of Business and Management. Vol. 8 (21): pp 41-49.
- Panggabean, M. S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.
- Parasuraman, A., Zeithami, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and It's Implications for Future Research, Journal of Marketing,
- Robbins, S. P. dan Judge. T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Roni Edward Utama, Nur Asni Gani, Jaharuddin, Andry Priharta. (2019). Manajemen Operasi, Ciputat, Tangerang Selatan.
- Sajuyigbe, A. S., Bosede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria. International Journal of Arts and Commerce. Vol. 2 (2): pp 27-32.
- Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Serena, A., Sachu, M. K., & Ali, Md. E. (2012). The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Stud. Journal of Business and Management. Vol. 6(2): pp 09-15.

- Silalahi, U. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit STIE YKPN. Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Ukajiofo, R. U. (2013). Impact of Motivation on Employee's Performance: A Case Study of Credit West Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5 (5): pp 199-211.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M., (2014). The Impact of the Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4 (1): pp 293-298.