

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PTPN IV AFDELING IV KEBUN PABATU**

SKRIPSI



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF REWARDS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PTPN IV AFDELING IV KEBUN PABATU

Dea Paramita Roma Syafarela Harahap

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

deaparamitattg@gmail.com

romasyafarela@gmail.com

Supervisor:

Suci Etri Jayanti, S, SE., MM

Prof. Dr. Cia Cai Cen, SS, SE, M.Si., CMA

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

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

Dea Paramita Roma Syafarela Harahap

Prodi S1 Manajemen

STIE Bina Karya Tebing Tinggi

deaparamitattg@gmail.com

romasyafarela@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Suci Etri Jayanti, S, SE., MM

Prof. Dr. Cia Cai Cen, SS, SE, M.Si, CMA

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. (Sutrisno, 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. PT Perkebunan Nusantara IV atau biasa disingkat menjadi PTPN IV, adalah anak usaha dari PTPN III yang terutama bergerak di bidang agroindustry kelapa sawit. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini juga memiliki tujuh kantor regional yang tersebar di Sumatera dan Kalimantan. Terkhusus PTPN IV Pabatu memiliki Tujuh Afdeling yaitu, Afdeling, I, II, III, IV, V, VI, VII Pabatu.

Dalam suatu perusahaan motivasi sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Motivasi merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik Perusahaan Swasta maupun Perusahaan Negara, tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan

usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

Menurut (Hasibuan Malayu, 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.

Objek penelitian ini pada Afdeling IV Pabatu terletak di Desa Gunung Kataran, Kabupaten Serdang Bedagai, Kecamatan Tebing Tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari AFD IV Kebun Pabatu bahwa karyawan belum termotivasi dalam pekerjaan yang dilakukan hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam peraturan jam kerja, antara lain masuk kerja yang tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, tidak memenuhi target panen. Hal ini disebabkan karena karyawan menerima premi yang tidak sesuai dengan hasil panen yang diperoleh, bonus yang tidak sesuai dengan ketentuan, tidak adanya pengembangan karir, beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan terhadap prestasi (yang dimana karyawan merasa bahwa apa yang mereka terima dari perusahaan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan, tidak sesuai atau tidak seimbang dengan upaya, kerja keras, dan hasil mereka capai), komunikasi internal yang kurang efektif (dimana informasi, arahan, atau pesan dalam sebuah perusahaan tidak tersampaikan dengan jelas, tepat waktu, atau dengan cara yang dapat dipahami

oleh semua pihak yang terlibat) sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu peneliti melakukan Pra-Survei mengenai Motivasi terhadap 20 orang karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Motivasi di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Beban kerja tidak mengganggu waktu tidur dan istirahat saya di luar jam kerja	8	43%	12	56%
2	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja saat menjalankan pekerjaan	7	41%	13	59%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data pra survei motivasi di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu, mayoritas responden tidak setuju bahwa Beban kerja tidak mengganggu waktu tidur dan istirahat karyawan di luar jam kerja (56%). Selain itu, lebih dari itu separuh karyawan juga tidak setuju bahwa karyawan merasa aman dari risiko kecelakaan kerja saat menjalankan pekerjaan (59%). Hal ini mengindikasikan adanya motivasi karyawan yang belum optimal dengan banyaknya karyawan yang menjawab tidak setuju.

Untuk menciptakan motivasi yang baik bagi karyawan, maka pemberian *reward* sangat dibutuhkan bagi karyawan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas prestasi, sumbangsih, atau perilaku baik. (Hasibuan Malayu, 2020) Reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan

pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Setiap perusahaan akan menggunakan berbagai bentuk *reward* guna menarik dan mempertahankan karyawan. Besar kecilnya *reward* yang diberikan tergantung dari banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang telah dicapai. Selain itu bentuk *reward* ditentukan juga oleh jenis atau wujud dari pencapaian yang diraih. Bentuk dari *reward* berupa pujian, sertifikat penghargaan, bonus, alih tugas atau promosi.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh *Reward*. Fenomena yang terjadi di Afdeling IV Kebun Pabatu adalah ketidakadilan pemberian *Reward*, kurang transparan kriteria dalam pembagian *Reward*, dan ketidaksesuaian antara *Reward* yang diberikan dengan beban kerja atau kontribusi karyawan. Beberapa 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 pada insentif finansial juga dapat mengabaikan aspek motivasi interistik, seperti pengembangan karir, pengakuan atas pencapaian, atau keseimbangan antara kerja dan kehidupan, dan sistem reward sering kali didasarkan pada pencapaian target produksi, efisiensi kerja, dan kontribusi individu terhadap perusahaan. Namun, muncul persepsi ketidakadilan ketika reward dianggap tidak merata atau tidak sesuai dengan beban kerja yang

diterima. Selain itu, ada kecenderungan bahwa *Reward* finansial lebih dominan di bandingkan reward non- finansial, seperti pengakuan pengembangan karir, yang dapat memenuhi motivasi jangka panjang karyawan.

Fenomena ini mencerminkan pentingnya evaluasi sistem reward agar lebih transparan, adil, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mendukung tujuan strategis perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem reward di PTPN agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan seluruh para karyawan.

Dengan pemberian *Reward* kepada karyawan, hal tersebut dapat mendorong semangat kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan membuat perusahaan akan lebih mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Pemberian *Reward* juga akan memicu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal dan memicu kepuasan kerja dari para karyawan.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa memberikan hasil kerja yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan berbeda.

Tabel 1.2
Data Pra-Survei *Reward* di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa puas dengan gaji yang di berikan Perusahaan	8	44%
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dengan baik	9	46%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pra- survei motivasi di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu, mayoritas responden tidak setuju bahwa Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan Perusahaan (56%). Selain itu, lebih dari itu separuh responden juga tidak setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dengan baik (54%). Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor *Reward* yang mempengaruhi motivasi karyawan di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

Perusahaan memberi *reward* kepada karyawan sejak tahun 2022 s.d 2024, berikut tabel pemberian *reward* yang ada di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu

Tabel 1.3
Daftar Pemberian *Reward* Pada PTPN IV Tahun 2022 s.d 2024
Lokasi di Afdeling IV Kebun Pabatu

No	Jenis <i>Reward</i>	Tahun	Jumlah
1	Piagam dan Uang	2022	1 Orang
2	Uang	2023	3 Orang
3	Uang	2024	3 Orang

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan adanya pemberian *Reward* maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti tugas, lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. (Hasibuan Malayu, 2020) Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan biasanya cenderung dipengaruhi seperti kompensasi dan insentif yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya peluang pengembangan karier bagi karyawan. Keadilan dalam manajemen, stabilitas kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting. Selain itu budaya organisasi yang positif serta fasilitas kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan memenuhi faktor-faktor tersebut, PTPN IV khususnya mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Tabel 1.4
Data Pra-Survei Kepuasan Kerja di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Semua karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari	16	41%
2	Semua karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna dan memberikan dampak positif	18	46%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pra- survei Kepuasan kerja di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu, mayoritas responden tidak setuju bahwa Semua karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari (59%). Selain itu, lebih dari itu separuh responden juga tidak setuju bahwa Semua karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna dan memberikan dampak positif (54%). Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi karyawan di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

Kombinasi antara *Reward* dan Kepuasan Kerja sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berhubungan dalam memengaruhi motivasi karyawan. Namun, belum banyak peneliti secara khusus mengeksplorasi hubungan antara *reward* dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PTPN, khususnya diwilayah PTPN IV.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Reward*, kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PTPN IV AFDELING IV KEBUN PABATU”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu?
3. Apakah *Reward* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terkait dengan *reward* dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu. Beberapa manfaat yang dapat dikontribusikan oleh peneliti melalui penelitian ini yaitu :

1. Bagi PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber/acuan dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia yang berhubungan dengan *reward* dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

2. Bagi STIE Bina Karya

Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kualitas diri. Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah apapun bentuknya dan memberi masukan tentang bagaimana meningkatkan

bimbingan dalam skripsi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu dasar dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori-teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini. Penelitian terdahulu sebelumnya yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada table 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Sumber	Judul Penelitian dan Variabel Penelitian	Metode Analisis dan Hasil Penelitian
1.	(Ihsan, 2024) <i>Jurnal Ilmiah</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. <u>Variabel</u> X : Kepuasan Kerja Y : Motivasi	Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil Penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
2.	(Nasrun, 2022) <i>Skripsi Sosial Sains</i>	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Inocycle Tecnology Group <u>Variabel</u> X1: Reward X2: Punishment Y: Motivasi Kerja	Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian <ol style="list-style-type: none">1. Reward atau hadiah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan2. Punishment atau hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

			3. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan
3.	(Jamali & Refi, 2022) Jurnal EMT KITA	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Paska Covid 19 di Aceh Timur <u>Variabel</u> X1: Kepuasan Kerja Y: Motivasi Kerja Z: Kinerja	Metode Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda Analisis Jalur. Hasil Penelitian 1. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK pasca covid 19 di Kabupaten Aceh Timur 2. Berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK pasca covid 19 di Kabupaten Aceh Timur 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK pasca covid 19 di Kabupaten Aceh Timur
4.	(Nanda Kurnia et al., 2022) Jurnal Sosial Sains	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deraya <u>Variabel</u> X1: Reward X2: Punishment Y: Motivasi Kerja	Metode Analisis data yang digunakan adalah Software Partial Lear Squares (Smart PLS 3.0) Hasil Penelitian 1. Reward mempunyai Pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja 2. Punishment mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja
5.	(Siwij, 2022) Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Kecamatan Pineleng <u>Variabel</u> X1: Kepuasan Kerja Y: Motivasi Kerja	Metode Analisis data yaitu menggunakan regresi linear Sederhana Hasil Penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

6.	(Ivan Tomi Putra et al., 2020) Jurnal Ilmiah Nasional	Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Makita Mrga Makmur Perkasa)	Metode Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana.
		Variabel X : Reward Y : Motivasi Kerja	Hasil Penelitian Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makita Mrga Makmur Perkasa)

Sumber : Data diolah (2025)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

(Hasibuan Malayu, 2020) mengemukakan Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut (Griffin, 2021) Manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan para sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Selanjutnya Adapun menurut (Winardi, 2016) Manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dari beberapa penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan Manajemen merupakan sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2021) Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis yang memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada manajemen tenaga kerja tradisional tetapi juga mencakup pendekatan yang lebih luas untuk memahami perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya secara efektif.

Kemudian menurut (Mangkunegara, 2018) Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu Adapun menurut (Afandi, 2018) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah bidang strategis yang penting untuk

keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya mengelola tenaga kerja, tetapi juga memahami dan mengelola perilaku serta kemampuan manusia secara efektif.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2018) antara lain:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin

yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritas, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil

diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layal diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adalanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan

kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Adapun 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2018) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk

membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam perusahaan.

d. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggungjawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Secara garis besar proses manajemen SDM dibagi kedalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
- 2) Pengadaan Karyawan (*Personel Procurement*)
- 3) Pengembangan Karyawan (*Personnel Development*)
- 4) Pemeliharaan Karyawan (*Personel Maintenance*)

5) Pemanfaatan Karyawan (*Personnel Utilization*)

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik perusahaan swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Menurut (Hasibuan Malayu, 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. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun menurut (Robbins, 2015) Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mengubah perilaku.

Berdasarkan dari uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak, agar bersemangat untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Motivasi

Untuk mengukur motivasi karyawan, dapat dilihat dari indikator dibawah ini, (Hasibuan Malayu, 2020) ada 4 indikator motivasi yaitu :

1) Kebutuhan Fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan,

pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan Harga Diri

Contohnya Karyawan yang bekerja keras berharap mendapat penghargaan atau promosi sebagai bentuk pengakuan atas usahanya. Hal ini memenuhi kebutuhan harga diri karena membuatnya merasa dihargai dan dihormati.

4) Kebutuhan Merasa Memiliki

Contohnya yaitu Adanya komunikasi yang terbuka, saling mendukung, serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan dengan manajemen mencerminkan rasa memiliki terhadap perusahaan

5) Aktualisasi Diri

Contohnya Karyawan aktif mengikuti pelatihan dan sertifikasi, seperti pelatihan manajemen perkebunan atau teknik agronomi, untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya.

c. Teori Motivasi Karyawan

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020) Terdapat lima teori motivasi dalam

pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1) Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Elektrik kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi pengembangan teori motivasi adalah :

- a) Kebutuhan di hargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan di bandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.
- b) Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik didalam maupun diluar lingkungan kerja.
- c) Kelompok informal dilingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d) Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2) Teori Kebutuhan

(Maslow, 2016) pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, termasuk makanan, air, udara, tempat tinggal, dan pakaian.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan dasar manusia untuk merasa aman dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan rasa aman penting untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lain agar kehidupan bisa berjalan dengan baik.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Kebutuhan sosial dapat dipengaruhi seperti : Tingkat pendidikan, jumlah pendapatan, perkembangan zaman, kondisi alam, lingkungan, agama, adat istiadat.

d) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri adalah keinginan untuk merasa baik tentang diri sendiri, serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini juga dikenal sebagai kebutuhan penghargaan atau *esteem needs* dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut (Maslow, 2016) Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk memanfaatkan kemampuannya secara semaksimal untuk mencapai tujuan hidup.

Aktualisasi diri merupakan puncak dari hierarki kebutuhan manusia menurut psikolog Kebutuhan –kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan

dasar sebelumnya telah terpenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan, dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3) Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa :

- a) Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung menghindari kerja
- b) Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik
- c) Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja
- d) Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja
- e) Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri

Teori Y menganggap bahwa :

- a) Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.
- b) Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa puas.

- c) Manusia cenderung ingin belajar.
- d) Kreativitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah

4) Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan sebagai berikut

Faktor Hygiene meliputi:

a) Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya

Kebijakan perusahaan adalah aturan atau pedoman yang mengatur operasional organisasi untuk mencapai tujuan, memastikan konsistensi, dan memenuhi regulasi. Sistem administrasi perusahaan adalah prosedur, metode, dan alat yang digunakan untuk mengelola informasi, sumber daya, dan proses agar operasional berjalan lancar seperti dokumentasi, teknologi, dan pengendalian internal.

b) Sistem pengawasan

Sistem pengawasan adalah rangkaian prosedur, metode, dan mekanisme yang dirancang untuk memonitor, mengevaluasi, dan mengendalikan aktivitas atau proses dalam suatu organisasi guna memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai sesuai standar yang ditentukan. Sistem ini membantu organisasi mendeteksi penyimpangan, mengambil tindakan korektif, dan meningkatkan efisiensi serta aktivitas kerja.

c) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara untuk pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola orang-orang atau tim untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggotanya, mengambil keputusan, dan mengelola hubungan di dalam organisasi.

d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah segala aspek atau faktor yang memengaruhi suasana, kenyamanan, dan produktivitas karyawan ditempat kerja. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi adalah interaksi atau hubungan yang terjalin antara dua orang atau lebih, baik dalam konteks personal maupun professional, yang melibatkan komunikasi, saling pengertian, dan kerja sama. Hubungan ini penting untuk membangun koneksi, kepercayaan, dan dukungan diberbagai aspek kehidupan.

f) Gaji atau upah

Gaji atau upah adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh pemberi kerja (perusahaan) kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan selama periodentertentu, sesuai dengan perjanjian kerja. Gaji biasanya bersifat tetap (diberikan bulanan), sedangkan upah seringkali dihitung berdasarkan jam kerja, hasil produksi, atau harian.

g) Status

Status adalah posisi atau kedudukan seseorang dalam suatu kelompok atau masyarakat yang mencerminkan peran, tanggungjawab, dan hak yang dimilikinya. Status dapat menunjukkan hubungan sosial, tingkat penghormatan, atau pengakuan dalam lingkup tertentu, seperti keluarga, tempat kerja, atau komunitas.

h) Kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk melindungi karyawan atau pekerja dari risiko cedera, kecelakaan, atau penyakit akibat kerja di tempat kerja. K3 mencakup serangkaian kebijakan, prosedur, dan tindakan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

Faktor Motivator meliputi :

a) Pengakuan

Pengakuan adalah tindakan atau proses menerima, menyadari, atau menghargai sesuatu, baik dalam bentuk keberadaan, pencapaian, status, atau kontribusi seseorang atau suatu hal.

b) Penghargaan atas prestasi

Penghargaan atau prestasi adalah pengakuan terhadap pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam suatu bidang atau aktivitas. Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas upaya, kinerja, atau hasil yang luar biasa yang telah dicapai oleh individu atau kelompok.

c) Tanggungjawab yang lebih besar

Tanggungjawab yang lebih besar adalah merujuk pada peningkatan kewajiban atau peran yang harus dipikul oleh seseorang, biasanya dalam konteks pekerjaan atau kehidupan sosial.

d) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan di mana seseorang mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk meningkatkan posisi atau peran profesionalnya.

e) Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah proses yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas hidup, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi secara berkelanjutan.

f) Minat terhadap pekerjaan

Minat terhadap pekerjaan adalah perasaan keterkaitan, antuasiasme, dan keinginan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan atau bidang tertentu. Minat ini mendorong individu untuk berpartisipasi aktif, bekerja dengan semangat, dan merasa puas dengan aktivitas yang dilakukannya.

5) Teori Motivasi Berprestasi

Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan. Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu :

- a) Kebutuhan berprestasi (*Achivement Motivation*) yang meliputi tanggungjawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang.
- b) Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
- c) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat

dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain. Salah satu aktivitas yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan adalah membuat secara khusus event Training Motivasi Kerja itu sendiri.

4. Reward

a. Pengertian Reward

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020) *Reward* merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian 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.

Sedangkan menurut (Ansory, 2019) *Reward* adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atau usaha keras yang dilakukan oleh para pegawai dengan kemampuan kerjanya dalam suatu organisasi pemerintahan.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai ataupun karyawan atas kinerja,

prestasi, atau kontribusi mereka terhadap suatu organisasi. Reward dapat berupa materi maupun non materi dan bertujuan untuk memotivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kinerja yang lebih baik.

b. Indikator Reward

Adapun indikator *reward* menurut (Hasibuan Malayu, 2020) yaitu sebagai berikut :

1) Gaji

Upah yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan sebagaim imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Tunjangan

Tambahan pendapatan diluar gaji yang diberikan secara teratur, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan makan.

3) Bonus

Tambahan pendapatan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi standar atau target yang telah ditetapkan.

4) Pengembangan Karir

Proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam dunia kerja untuk mencapai jenjang atau posisi yang lebih tinggi.

5) Lingkungan Kerja Yang Positif

Suasana ditempat kerja yang mendukung kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

c. Tujuan Reward

(Hasibuan Malayu, 2020), tujuan pemberian *reward* adalah sebagai berikut :

- 1) Menarik (*attract*). harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- 2) Mempertahankan (*retain*). juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dari incaran organisasi lain. Sistem yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar.
- 3) Memotivasi (*motivate*). Sistem yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

d. Manfaat Reward

Pemberian atau imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan juga agar terjalin relasi yang baik antar atasan dan bawahan. Sehingga dapat terbangun lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan menjadi loyal pada perusahaan. Sebuah imbalan jasa atau memiliki arti penting bagi karyawan. Adapun alasannya yaitu sebagai berikut :

- 1) Karyawan jadi lebih produktif

Yang diberikan tidak selalu harus dalam bentuk materil. Bentuk non materil seperti pujian atau apresiasi tentu juga bisa membuat karyawan senang dan bahagia. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengambil benefit dari karyawan saja, tetapi

juga ada timbal balik berupa perhatian. Apresiasi ini tentunya dapat membuat karyawan bahagia karena merasa kinerjanya dihargai, dan tentunya karyawan akan menjadi lebih loyal serta produktif dalam mengerjakan pekerjaannya dikarenakan semua hal yang dilakukan dengan hati yang senang dan bahagia.

2) Atasan lebih dekat dengan bawahan

Atasan yang sering memberikan terhadap karyawannya, tentunya terbukti memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya. Bahkan tanpa disadari apresiasi atau pujian kecil yang sering dilakukan atasan tentunya dapat menambah rasa percaya diri bawahannya. Dengan begini, lingkungan kerja pun akan lebih kondusif sehingga dapat menciptakan produktifitas karyawan yang meningkat.

3) Membentuk karyawan yang loyal

Minimnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan atau motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi. Alhasil, karyawan yang potensial pun lepas dari genggaman. Ditambah lagi, untuk mendapat karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi, lebih banyak kerugian yang didapat perusahaan bila tidak ada kebijakan .

4) Membangun *image* perusahaan

Karyawan yang kecewa kemudian memutuskan *resign* dari kantor, secara tak langsung akan membawa gambaran perusahaan. Terlebih lagi jika karyawan tersebut berbicara negatif tentang perusahaan

setelah dirinya keluar,]. Tanpa disadari *image* perusahaan pun dilihat kalangan professional menjadi kurang baik.

5) Target perusahaan tercapai

Apresiasi yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal, dan produktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dan menjadi kompetitif untuk mencapai target perusahaan. Sudah tentu, hal tersebut jadi menguntungkan bagi perusahaan, karena goalsnya cepat tercapai.

e. Jenis *Reward* yang diberikan karyawan

Terdapat 2 (dua) jenis *Reward* berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Penghargaan sosial (*social s*), penghargaan social tentunya berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang dapat diperoleh baik dari dalam maupun dari luar suatu perusahaan. Penghargaan sosial merupakan salah satu faktor penghargaan ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan social ini dapat berupa materi finansial ataupun piagam penghargaan.
- 2) Penghargaan psikis (*psychic s*), penghargaan psikis ini berkaitan dengan harga diri, kepuasan diri serta rasa bangga atas hasil yang telah dicapai. Penghargaan psikis merupakan suatu penghargaan intrinsic yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri, seperti pujian, sanjungan, serta ucapan selamat yang dirasakan karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya

sendiri.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional akan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang.

Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan efisiensi kerja.

Kemudian 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. Sedangkan Adapun menurut (Sutrisno, 2021) Kepuasan Kerja adalah perasaan senang dan tidak senang karyawan Ketika mereka memandangi serta menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa peneliti tersebut peneliti dapat menarik Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif ataupun negative yang dirasakan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya, yang tentunya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Pentingnya kepuasan kerja dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu :

1) Bagi Karyawan

Kepuasan kerja dari perspektif karyawan adalah untuk mendapatkan gaji kotor yang baik, memiliki stabilitas pekerjaan, memiliki pertumbuhan karir yang stabil, mendapatkan penghargaan dan

pengakuan dan terus-menerus memiliki peluang baru.

2) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan aspek penting untuk mendapatkan yang terbaik dari mereka. Karyawan yang puas selalu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, membantu mengendalikan gesekan dan membantu mengendalikan gesekan dan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Perusahaan perlu memastikan deskripsi pekerjaan yang baik untuk menarik karyawan dan terus-menerus memberikan kesempatan kepada individu untuk belajar dan tumbuh.

Dampak positif dari kepuasan kerja antara lain :

- 1) Memiliki efisiensi karyawan di tempat kerja jika mereka puas dengan pekerjaan;
- 2) Loyalitas karyawan yang lebih tinggi mengarah pada komitmen yang lebih besar;
- 3) Kepuasan kerja karyawan pada akhirnya menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi perusahaan;
- 4) Retensi karyawan yang tinggi dimungkinkan jika karyawan senang.

Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan psikologi seorang karyawan.

Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan.

Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah :

1) Kompensasi dan Kondisi kerja

Kompensasi dan kondisi kerja adalah dua elemen penting dalam hubungan antara karyawan dan pemberi kerja yang saling memengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu, kondisi kerja mencakup lingkungan fisik, jam kerja, keselamatan kerja, dan suasana kerja yang mendukung kenyamanan serta efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kedua aspek ini perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendorong keberhasilan perusahaan.

2) Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu dan energinya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dan keluarga. Keseimbangan ini bertujuan

a) Penghormatan dan Pengakuan

Penghormatan dan pengakuan adalah dasar hubungan harmonis yang mencerminkan apresiasi, empati, dan penghargaan atas kontribusi seseorang. Keduanya mendorong motivasi, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama.

b) Keamanan kerja

Kemanan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini mencakup perlindungan terhadap resiko kecelakaan, kesehatan, dan keselamatan karyawan.

c) Tantangan

Tantangan adalah bagian tak terpisahkan darimkehidupan yang mendorong individu atau kelompok untuk mengatasi hambatan dan menemukan solusi kreatif. Setiap tantangan, baik dalam bentuk kesulitan pribadi, professional, maupun sosial, memberikan peluang untuk belajar, berkembang, dan memperkuat kemampuan diri.

d) Pertumbuhan karir

Pertumbuhan karir adalah proses pengembangan diri yang berkelanjutan utnuk mencapai tingkat professional yang lebih tinggi. Hal ini melibatkan peningkatan leterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang relevan denganbidang pekerjaan seseorang.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut (Hasibuan Malayu, 2020)yaitu sebagai berikut:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alas an memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang

karyawan menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral kerja positif

Moral kerja positif merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam menentukan tolak ukur dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori dapat dijadikan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam menilai perilaku karyawan dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020) ada teori tentang kepuasan kerja ada enam macam, yaitu :

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan karyawan sebagai *outcome*.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataannya dirasakan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori pandangan kelompok, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Yaitu faktor pemeliharaan

meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan stress. Faktor pemotivasiyan yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggungjawab.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

d. Jenis- Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020), Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
- 2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan

kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

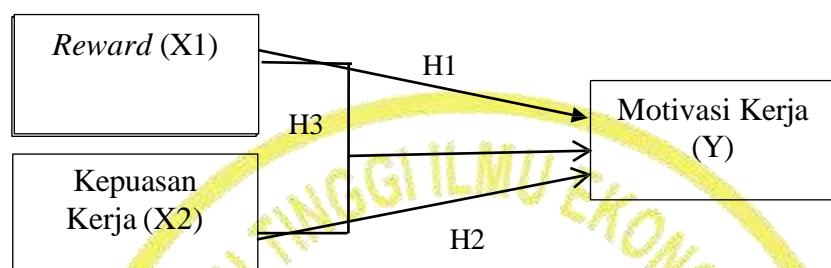
e. Aspek- aspek Kepuasan Kerja

Adapun lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghadapi pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah / ibu / teman dan sekaligus atasannya.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

(Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh dari *Reward* terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.
2. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.
3. Adanya pengaruh dari *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PTPN IV Afdeling IV Pabatu.

Hubungan Antar Variabel

Untuk melihat hubungan sebagai berikut:

1. Hubungan *Reward* dengan Motivasi Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Nasrun, 2022) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Inocycle Technology Group menunjukkan bahwa *Reward* atau upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, hal ini sesuai dengan pandangan karyawan bahwa tujuan utama *reward* adalah motivasi anggota dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Tujuan dari pernyataan ini adalah sebuah system yang dirancang oleh perusahaan atau perusahaan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan, 2024) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam suatu organisasi tentu harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sikap atasan yang tidak mau mendengar keluhan serta pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan, oleh karena itu kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membangun motivasi kerja karyawan.

3. Hubungan *Reward* dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Karyawan

Reward dan Kepuasan Kerja adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi Motivasi Karyawan, dengan memberikan *Reward* yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan. Hal ini diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Nasrun, 2022) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Inocycle Technology Group menunjukkan bahwa Reward atau upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, hal ini sesuai dengan pandangan karyawan bahwa tujuan utama reward adalah motivasi anggota dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Tujuan dari pernyataan ini adalah sebuah system yang dirancang oleh perusahaan atau perusahaan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerjanya. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan, 2024) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam suatu organisasi tentu harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sikap atasan yang tidak mau mendengar keluhan serta pandangan pekerja dan membantu apabila diperlukan, oleh karena itu kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membangun motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi, memastikan hubungan berubah atau bervariasi dalam hubungannya dengan variabel lain. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel *reward*, kepuasan kerja dan Motivasi Karyawan.

B. Sifat Penelitian

Sifat dalam penelitian ini yaitu Pengembangan. Penelitian pengembangan adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan, menyempurnakan, atau menciptakan produk, model, atau sistem baru yang lebih efektif. (Sugiyono, 2019) Penelitian Pengembangan merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu dan menguji efektivitasnya.

Penelitian ini pengembangan dari penelitian (Nasrun, 2022) dengan “judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group” Perbedaan ini terletak pada perubahan variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada Bulan Januari sampai dengan Juni 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Afdeling IV Pabatu yang berjumlah 39 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dari penetapan jumlah sampel yang berdasarkan pada rumusan Sugiyono, bahwa penelitian yang dilakukan dengan jumlah populasi yang lebih kecil dari seratus (<100). Hal ini sering dilakukan bila sejumlah populasi relative kecil, kurang atau lebih dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian, maka total jumlah sampel

yang dipakai dalam penelitian ini adalah 39 karyawan bagian lapangan (responden) pada PTPTN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini Teknik sampling yang digunakan yaitu *Total Sensus*. Menurut (Sugiyono, 2019) *Total Sensus* adalah teknik pengambilan data di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Dimana dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Afdeling IV Kebun Pabatu berjumlah 39 orang di bagian lapangan.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (Sugiyono, 2019) Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dikalukan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarluaskan kuesioner secara langsung kepada Karyawan PTPTN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya data yang diperoleh dari orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian-penelitian yang sudah lebih dahulu

seperti jurnal, website dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Observasi merupakan Teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala- gejala alam, dan responden. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada PTPN IV Afdeling IV Kebun Pabatu.

2. Kuisioner

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuisioner kepada pihak- pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu Karyawan PTPN IV AFD IV Kebun Pabatu. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Peneliti memberikan 5 alternatif jawaban kepada responden demi mendukung keperluan analisis kuantitatif peneliti

yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Skala Ukur	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Reward (X1)	<p>Reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>(Hasibuan Malayu, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Gaji2. Tunjangan3. Bonus4. Pengembangan Karir5. Lingkungan Kerja yang Positif <p>(Hasibuan Malayu, 2020)</p>	Likert
2	Kepuasan Kerja (X2)	<p>Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional akan Kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja.</p> <p>(Hasibuan Malayu, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Menyenangi Pekerjaannya2. Mencintai Pekerjaannya3. Moral kerja positif4. Disiplin kerja5. Prestasi kerja <p>(Hasibuan Malayu, 2020)</p>	Likert

3.	Motivasi (Y)	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. (Hasibuan Malayu, 2020)	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Rasa aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Harga Diri 4. Kebutuhan Merasa Memiliki 5. Aktualisasi Diri (Hasibuan Malayu, 2020)	Likert
----	--------------	---	--	--------

Sumber : Data Diolah, 2025

H. Metode Analisis Data

Menurut (Hasibuan Malayu, 2020) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Program Of Partial Science (SPSS)*.

Tahap-tahap dalam pengujian ini adalah :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Ghozali, 2016) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini validitas diukur dengan

melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
- 2) Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Ghozali, 2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal

P-P Plots.

- 1) Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Menggunakan grafik untuk pengujian normalitas dapat menyesatkan, karena secara data abnormal mungkin terlihat normal. Maka dari itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji KolmogorovSmirnov dengan taraf signifikansi 0,05.

Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- 2) Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisis: Dapat diindukasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika Plot X menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Uji glejser

dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

- 1) Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikan $> 0,05$.
- 2) Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas jika signifikan $< 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation faktor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Regresi berganda digunakan untuk menguji H1, H2, H3, H4 menggunakan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk memenuhi harapan peneliti tentang pengaruh audit tenure, fee audit, dan ukuran kantor akuntan publik

terhadap independensi auditor. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2$$

Dimana :

Y = Motivasi
a = Bilangan Konstan
b1,b = Koefisien Regresi
X1 = *Reward*
X2 = Kepuasan Kerja

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan teknik dalam penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran dari pernyataan yang telah dinyatakan oleh peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulan pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan atau

penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$).
- 2) Secara parsial variabel independen tidak mempunya pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Atau dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%) (Ghozali, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 6, Nomor 1). Riau, Zanata Publishing.
- Ansory, 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 11, Nomor 1). Sidoarjo.
- Fahmi, 2017 REWARD. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 6, Nomor 1). Jakarta, CV. Alfabeta.
- Ghozali, 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 1987(2010), 1–37. Jakarta, Erlangga.
- Griffin, 2021 Manajemen Edisi 7 Jilid 1. In *Manajemen* (Vol. 85, Nomor 1). Erlangga.
- Hasibuan Malayu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. Malayu (ed.); Vol. 1). Jawa Tengah, CV. Eureka Media 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. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Jamali & Refi, 2022 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Mangkunegara, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017–2018. Bandung.
- Maslow, 2016. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). In *Motivasi dan Kepribadian* (Vol. 85, Nomor 1). Jakarta, PT. PBP.
- Nanda Kurnia et al., 2022 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596–605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsains.v2i5.394>

Nasrun, 2022 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596–605.

Robbins, 2015 *Prilaku Organisasi* (Vol. 5). Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Siwij, 2022 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(November), 140–146.

Sugiyono, 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, CV. Alfabeta.

Sutrisno, 2021 Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (hal. 244). Kencana, Jakarta.

Winardi, 2016 Kepemimpinan dalam Manajemen. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.

