

PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Adidaya Alam Borneo)

Maulina Agusti Wardani¹, Kurniaty², Purboyo³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310261
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 196007121991112001
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 605 919

Email : maulinawardani118@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh pemberian *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adidaya Alam Borneo.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adidaya Alam Borneo. Metode pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh dan *purposive sampling*.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t *reward* sebesar $0.531 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT Adidaya Alam Borneo. Perhitungan nilai signifikan uji t motivasi sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil perhitungan regresi nilai signifikan uji f sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT Adidaya Alam Borneo

Kata Kunci : *Reward*, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, PT Adidaya Alam Borneo

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze partially and simultaneously the effect of giving rewards and work motivation on employee performance at PT Adidaya Alam Borneo.

The type of research in this research is research with quantitative methods with data collection in the form of interviews, questionnaires and documentation. The population used in this study were employees of PT Adidaya Alam Borneo. The sampling method using saturated samples is census.

The results of the study based on calculations showed that the significant value of the t-reward test was $0.531 > 0.05$, so it can be concluded that it has no significant effect on the performance of PT Adidaya Alam Borneo employees. The calculation of the significant value of the

motivational t test of 0.000 < 0.05, it can be concluded that work motivation partially has a significant effect on employee performance. The results of the regression calculation, the significant value of the f test is 0.000 < 0.05, it can be concluded that the reward and work motivation of the employees of PT Adidaya Alam Borneo.

Keywords : *Reward, Work Motivation, Employee Performance, PT Adidaya Alam Borneo*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memegang peranan strategis dalam perusahaan, terutama mereka yang memikirkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu dimotivasi untuk bekerja lebih keras. Mengingat pentingnya karyawan dalam bisnis, karyawan perlu lebih serius mengerjakan tugas yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan motivasi kerja yang kuat, karyawan akan lebih berusaha dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan kurang semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan sangat antusias untuk membawa hasil yang terbaik bagi perusahaan. Upaya yang harus dilakukan untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi agar berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan.

Jenis motivasi yang dapat ditawarkan manajemen kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (positive dorongan) adalah motivasi yang diberikan manajer kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada orang-orang yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja karyawan akan meningkat karena masyarakat pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik..

Sedangkan motivasi negatif (insentif negatif) adalah suatu kegiatan dimana manager memotivasi karyawannya dengan memberikn hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap perusahaan sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawannya dalam berprestasi yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kemudahan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2018:226), “*Reward* adalah hadiah, imbalan

dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan”. Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting dilakukan karena tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi.

Pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa gaji dan upah, tetapi juga memiliki imbalan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuk. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen harus mampu menerapkan reward yang efektif. Imbalan yang dirancang oleh perusahaan harus mampu merangsang motivasi kerja karyawan untuk mencapai tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang terbentuk harus bernilai di mata anggota perusahaan.

Yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja adalah stimulus berupa pemberdayaan dari sebelumnya. Status ini untuk pegawai yang kinerjanya dapat ditingkatkan.

Kinerja sangat penting untuk bisnis yang positif, karena kemajuan dan kemunduran bisnis sedikit banyak dipengaruhi oleh kesuksesan. Dengan bekerja lebih keras maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Secara filosofis, sukses adalah pandangan hidup atau sikap hidup yang mengupayakan kualitas yang lebih baik di masa depan. Menurut Gibson (2015:29), “kinerja kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku karyawan”. Arti dari jenis kinerja pekerjaan ini menyampaikan bahwa prestasi adalah seperangkat hasil yang diharapkan oleh seorang individu atau organisasi termasuk hasil yang objektif, hasil perilaku individu, dan hasil intrinsik dan ekstrinsik, serta hasil

keputusan kerja yang dibuat untuk mencapai bisnis. sasaran.

Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya tersebut dijadikan sebagai standar atau acuan agar sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang diperoleh benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan sebagian besar karyawan bekerja terutama untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Setelah kebutuhan terpenuhi, karyawan merasa puas, tetapi kemudian kebanyakan orang hanya bekerja untuk uang, cenderung berpikir bahwa status atau posisi mereka sebelumnya dapat meningkat. . Karena kebutuhan manusia hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis, tetapi juga kebutuhan psikologis dan sosial, dan semua kebutuhan pekerja, maka akan dimungkinkan untuk meningkatkan semangat kerja pekerja. Disini peran manajer sangat penting untuk dapat mempengaruhi perilaku bawahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Prestasi kerja berkaitan erat dengan kinerja individu karyawan dan akan mendukung kinerja perusahaan. Sehingga prestasi kerja ini harus selalu dipantau perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Evaluasi pekerjaan ini merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja. Manajemen kinerja sendiri merupakan salah satu metode yang digunakan oleh manajer untuk mengetahui apakah aktivitas karyawan dan hasilnya sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu mendefinisikan unsur-unsur kinerja yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisis kerja), mengukur pekerjaan (evaluasi kinerja) dan memberikan umpan balik kepada karyawan melalui Performance Feedbag dengan tujuan

agar karyawan lebih sesuai dengan tujuan perusahaan..

Penelitian ini dilakukan di PT. Adidaya Alam Borneo adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa hauling dan over burden, yaitu menyediakan alat berat untuk kegiatan pertambangan dan sebagai subkontraktor untuk PT. Surya Sakti Darma Kencana Surabaya dan pihak lain atau pengguna jasa lain. Untuk menghasilkan produksi batubara yang sesuai dengan yang ditargetkan PT Adidaya Alam Borneo membutuhkan motivasi kerja yang bagus dari pimpinan, karena pencapaian target produksi merupakan bentuk kinerja yang baik di perusahaan ini. Pada dasarnya setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Selanjutnya, target produksi yang tinggi dan terus meningkat yang dibebankan kepada masing-masing line memerlukan *reward* dan motivasi dari pimpinan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat mengejar target produksi yang ditetapkan. Pada akhir tahun 2021 lalu jumlah produksi batubara dari hasil galian *over burden* dan *hauling* di PT Adidaya Alam Borneo mencapai ± 950.000 Metricton (2 pit) dimana menurut informan perusahaan, hasil produksi tersebut telah mencapai target yang ditentukan, namun dengan hasil produksi yang mencapai target tersebut karyawan masih belum mendapatkan *reward* atas prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka Peneliti juga mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Adidaya Alam Borneo)”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sumber data berasal dari data primer yaitu secara langsung dengan memberikan angket

(kuesioner) kepada karyawan, data sekunder yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur, jurnal, skripsi, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Adidaya Alam Borneo berjumlah 84 orang karyawan. Yang terdiri dari 18 karyawan berkantor di kantor pusat dan 66 karyawan berada tersebar di lapangan atau site tambang, sementara penentuan sampel untuk seluruh karyawan yang berada di kantor pusat berjumlah 18 karyawan menggunakan sampel jenuh dan sisanya sekitar 12 karyawan yang berlokasi di lapangan/ site atau tambang menggunakan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, uji f signifikan dan uji t parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Uji Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan suatu hubungan antara variabel dengan variabel lainnya yaitu dengan melihat hubungan antara variabel X dan Y dengan melihat nilai r yaitu kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi

Tabel 4. 1

Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.599	1.00043

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,791 terletak pada interval koefisien 0,60 – 0, 799 yang berarti tingkat hubungannya kuat

2) Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,625 atau menunjukkan 62,5%. Dapat dikatakan bahwa penelitian Reward dan Motivasi kerja mempengaruhi sebesar 62,5% terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Adidaya Alam

Borneo. Sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, lingkungan kerja dan *punishment*.

3) Uji T (uji parsial)

Uji parsial yaitu uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *reward* dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK)

Ho diterima, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$t\text{-tabel}$ diperoleh dengan derajat bebas = $n-k$

n = jumlah sampel, yaitu 30 orang

k = jumlah variabel yang digunakan, yaitu 2 variabel derajat kebebasan = $n-k = 30-2 = 28$ dengan T table (1.70113)

Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji T (parsial)

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	-2,539	-0,985	0,333	
Reward (X ₁)	0,070	0,634	.531	Pengaruh Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,554	6,474	.000	Pengaruh Signifikan
T tabel =				
1.70113				

Sumber : Data Diolah Kembali, Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan Uji t statistik pada table 4.14 di atas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Diketahui variable *reward* nilai (sig) 0.531 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima Ha diterima, artinya bahwa *reward* (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.
- (2) Berdasarkan tabel di atas, diketahui variable motivasi kerja nilai (sig) 0.00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, Ho ditolak, artinya bahwa

motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

4) Uji f (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *reward* (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap prestasi karyawan. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.3
Uji f (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.277	2	22.638	22.619	.000 ^a
	Residual	27.023	27	1.001		
	Total	72.300	29			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (0,000) < (α) 0,05, maka disimpulkan bahwa *reward*, *reward* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

5) Analisis Regresi Berganda

Dari table 4.14 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,539 + 0.070X_1 + 0.554X_2 + e$$

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan yang menunjukkan bahwa nilai X merupakan regresi yang diasumsikan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta (β_0) sebesar -2.539 artinya *reward* (X₁), motivasi kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) nilainya sebesar -2.539
- (2) *Reward* (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0.070

- (3) Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_3) sebesar 0.554.

Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Prestasi Karyawan

Bonus adalah imbalan atau imbalan yang akan diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan prestasinya selama seseorang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sistem penghargaan adalah sistem kebijakan yang dibuat oleh organisasi untuk memberi penghargaan kepada karyawannya atas nilai bisnis, keterampilan, kompetensi, dan tanggung jawab mereka kepada organisasi.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t adalah $0,531 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bonus bagian tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Aidaya Alam dari Kalimantan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak et al., (2017) tentang “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Keberhasilan Karyawan di Hotel Sutanraja Amurang” yang mengatakan bahwa pengoperasian hotel hanya satu tahun, sehingga harus ada penyesuaian dalam pekerjaan dan penghargaan. Masih banyak yang telah dilakukan oleh manajemen yang perlu dievaluasi dan ditingkatkan. Oleh karena itu, penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viola Putri Permadani, (2020) tentang “Pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara di PDAM Kota Malang menyebutkan bahwa pemberian reward di dalam perusahaan harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada

karyawan. Oleh karena itu, pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menggambarkan bahwa menurut McKenna (2017) kepuasan kerja itu berasosiasi dengan seberapa baik harapan personal kita dalam pekerjaan sejalan dengan hasil yang dikeluarkan. Jadi disini dapat dilihat bahwa prestasi kerja merupakan keserasian antara harapan dan kenyataan yang ada dalam pekerjaan. Jika harapan seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka sesuai dengan kenyataan yang ada, maka mereka cenderung akan mengalami prestasi kerja. Sebaliknya, jika harapan seseorang terhadap pekerjaannya tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, maka ia akan mengalami ketidakprestasian kerja.

Sebagai bagian dari hal di atas, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap prestasi karyawan, termasuk memberikan penghargaan (hadiah, penghargaan dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab yang tinggi dengan misinya, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang direncanakan. Seseorang mungkin bekerja dalam suatu organisasi atau bisnis dengan harapan mendapatkan imbalan. Imbalan tidak hanya berupa gaji dan upah, tetapi juga imbalan yang memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai bentuk dan jenis. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen diharapkan dapat menerapkan reward yang efektif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan

Motivasi adalah aktivitas perilaku orang bekerja dengan usaha untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Menurut Santoso Soroso (2017), motivasi adalah seperangkat atau seperangkat perilaku yang memungkinkan seseorang bertindak dengan cara tertentu menuju

tujuan tertentu (a tertentu tujuan yang memandu jalan).

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji-t adalah 0,000 dan $t_{0,05}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, H_0 dikeluarkan yang artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu dalam diri manusia yang memberikan energi yang mengaktifkan dan menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Berne, 2018: 263). Mencapai tujuan ini juga berarti mencapai tujuan individu dari anggota yang terlibat. Oleh karena itu perusahaan perlu memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Dengan semangat kegairahan ini, pekerjaan akan semakin lengkap. Untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi karyawan, pemimpin bisnis perlu mengetahui hal-hal di sekitar mereka yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan semangat.

3. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai kritis dari uji-f adalah 0,000 and $t_{0,05}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, penghargaan dan motivasi kerja bagi keberhasilan karyawan PT Aidaya Alam Borneo.

Pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa upah atau gaji, tetapi juga sebagai imbalan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuk. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen harus mampu menerapkan reward yang efektif.

Imbalan yang dirancang perusahaan harus mampu merangsang motivasi karyawan untuk mencapai tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang

terbentuk harus bernilai di mata anggota perusahaan.

Purwanto (2018:71) menyatakan bahwa “motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar hatinya tergerak untuk bertindak guna melakukan sesuatu yang paling mencapai suatu hasil atau tujuan”. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya tujuan individu dari anggota yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memotivasi mereka untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi, pekerjaan akan lebih cepat selesai. Untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi karyawan, pemimpin bisnis perlu mengetahui apa yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan semangat.

Menurut Hasibuan (2018:552) “Pembangunan manusia dibagi menjadi dua, yaitu: pembangunan informal dan pembangunan formal”. Dalam pembangunan informal, pekerja secara sadar mengembangkan diri dengan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pengembangan formal Di sini, perusahaan dengan sengaja mengirimkan atau mengirimkan karyawannya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan di luar perusahaan.

Motivasi manusia di tempat kerja dapat ditingkatkan jika ada keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Memberikan insentif manajemen agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga kesalahan dapat diminimalisir. Pentingnya motivasi dalam mendukung tujuan bisnis dapat disimpulkan sebagai berikut: Meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan, Meningkatkan kinerja karyawan, Mendukung pencapaian tujuan organisasi, Kemungkinan kesalahan kerja, kurangnya tanggung jawab dan keengganan bekerja dapat diminimalisir, karyawan tertarik untuk bekerja lebih keras

dan menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi.

Yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja adalah stimulus berupa pemberdayaan dari sebelumnya. Status ini untuk pegawai yang kinerjanya dapat ditingkatkan.

Kinerja sangat penting untuk bisnis yang positif, karena kemajuan dan kemunduran bisnis sedikit banyak dipengaruhi oleh kesuksesan. Dengan bekerja lebih keras maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Secara filosofis, prestasi adalah visi hidup atau sikap mental yang mengupayakan kualitas yang lebih baik di masa depan. Menurut Gibson (2015:29), “kinerja kerja adalah hasil yang diharapkan dalam perilaku setiap karyawan”.

Arti dari jenis prestasi kerja ini adalah untuk memahami bahwa prestasi adalah seperangkat hasil yang diharapkan oleh individu atau organisasi termasuk hasil objektif, hasil perilaku individu, dan hasil intrinsik dan ekstrinsik, serta hasil keputusan kerja yang dibuat. untuk mencapai tujuan bisnis.

Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya tersebut dijadikan sebagai standar atau acuan agar sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang diperoleh benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan sebagian besar karyawan bekerja terutama untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Setelah kebutuhan terpenuhi, karyawan merasa puas, tetapi kemudian kebanyakan orang hanya bekerja untuk uang, cenderung berpikir bahwa status atau posisi mereka sebelumnya dapat meningkat. .

Karena kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga kebutuhan psikologis dan sosial, dan semua kebutuhan pekerja, maka

akan dimungkinkan untuk memajukan spiritualitas Tuhan pekerja. Disini peran manajer sangat penting untuk dapat mempengaruhi perilaku bawahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Prestasi kerja terkait erat dengan kinerja individu karyawan dan akan mendukung kinerja bisnis. Sehingga prestasi kerja ini harus selalu dipantau perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan tersebut.

Evaluasi pekerjaan ini merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja. Manajemen kinerja sendiri merupakan salah satu metode yang digunakan oleh manajer untuk mengetahui apakah aktivitas karyawan dan hasilnya sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu mendefinisikan unsur-unsur pencapaian, yang terkait dengan tujuan organisasi (analisis tugas), mengukur pekerjaan (evaluasi kinerja) dan tahap memberikan umpan balik karyawan melalui Umpan Balik Kinerja dengan tujuan dimana karyawan lebih sesuai dengan tujuan perusahaan..

PENUTUP

1. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar $0.531 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT Adidaya Alam Borneo.
2. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.
3. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi karyawan PT Adidaya Alam Borneo.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Adidaya Alam Borneo, hendaknya *reward* dan motivasi kerja untuk ditingkatkan lagi sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan prestasi kerjanya
2. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan memasukan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap prestasi karyawan khususnya pada perusahaan pertambangan.
3. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan tambang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Ahmad Tohardi, 2012, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*. Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Arik Irawanti, 2016. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Jepara)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

B. Santoso. 2017. *Pengaruh Harga, Promosi, Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Online "Om-Jek" Jember*. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 7(2) : 137-156.

Berne. Levy. 2018. *Physiology*. Edisi ke 7. Philadelphia: Elsevier.

Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia

Dewie Tri Wijayanti, 2016. *Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya*. Faculty of Economics and Business Universitas Tanjungpura

Eugene McKenna. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi

Firdaus, & Purboyo. (2021). *Work Engagement and Leadership Impact on The Performance of Millennial Employees*. *International Journal of Economics, Management, Business, And Social Science (Ijembis)*, 1(3), 267–275

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di kbbi.kemdikbud.go.id. Diakses 1 Juni 2022
- N Harini Fajar, N Fitri, Purboyo. 2021. Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual). Media Sains Indonesia
- Ngalim Purwanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mediasoft
- Novita Dwi Jayanti, 2015. *Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Raymond Suak, dkk, 2017 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang Home* > Vol 5, No 2 (2017) > Suak ejournal. unsrat
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siti Lam'ah Nasution, 2017, *Pengaruh Mutasi, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV*. Wahana Inovasi Volume 6 No.2 JULI-DES 2017 ISSN: 2089-8592.
- Viola Putri Permadani, 2020. *Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Yadi, 2019. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 257-273