



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3986-4000

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Growth Asia Rubber Division Medan

Dinda Widya Swari^{1✉}, Nuzuliati²

Prodi Ilmu Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: dindawidyaswari12@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Fokus pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Reward secara parsial maupun simultan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari lapangan dan pustaka. Populasi nya adalah 100 orang dan Sampel pada fokus penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Growth Asia Rubber Division Medan. Dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan spss. Hasil pada fokus penelitian ini Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Reward secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Growth Asia rubber Division Medan dan berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,329 yang artinya bahwa variabel sdm, motivasi kerja dan reward yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan

Abstract

The focus of this research aims to determine the influence of human resources, work motivation, and rewards partially or simultaneously on increasing employee performance. The data used in this research are primary and secondary data obtained from the field and literature. The population is 100 people and the sample at the focus of this research is 30 employees of PT. Growth Asia Rubber Division Medan. By using purposive sampling technique. This type of research is a quantitative method. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the focus of this research are that human resources, work motivation, and rewards together have a significant influence on employee performance, meaning that the higher the value of the three independent variables, the higher the employee performance at PT. Growth Asia Rubber Division Medan and based on testing the coefficient of determination (R^2) aims to determine how much the independent variable can explain the dependent variable. From the results of data processing, a coefficient of determination (R^2) value of 0.329 was obtained, which means that the variable human resources, work motivation, and rewards influence employee performance at PT. Growth Asia Rubber Division Medan was 32,9 % and the remaining 67,1% could be explained by other variables not examined in this research.

Keyword: *Human Resources (HR), Work Motivation, Reward and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pegawai dan karyawan dianggap sebagai asset atau kekayaan dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya diperlukan peralatan, sarana, dan prasarana canggih, tetapi juga Sumber Daya Manusia yang melakukan tugas tersebut. Kinerja setiap karyawan perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya. Semua perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu prestasi kerja yang sudah didapatkan oleh individu karyawan perusahaan tersebut harus dihargai dengan reward (penghargaan) untuk menambah semangat motivasi kerja kepada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk memperkuat teori yang akan digunakan oleh peneliti saat melakukan penelitian. Selain dengan menggunakan spss, penulis juga melakukan wawancara dengan Hrd PT. Growth Asia Rubber Division Medan untuk mengetahui kendala apa yang menghambat kinerja karyawan PT. Growth Asia Rubber Division Medan. Hal ini juga membantu dalam membangun hipotesis atau dugaan sementara serta mengidentifikasi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk melakukan riset kedepannya sesuai dengan ruang lingkup pembahasan yang hampir sama

dengan penelitian-penelitian terdahulu mengenai permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini. Manfaat praktis dari penelitian ini perusahaan dapat menjadikannya sebagai referensi bagi kebijakan bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai wadah publikasi jurnal untuk kepentingan akademisi bagi peneliti kedepannya. Artikel ini membahas tentang pengaruh Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Reward (X3) untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y1) PT.Growth Asia Rubber Division Medan.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa Kinerja dapat didefinisikan secara teoritis yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individu, Faktor individu mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan juga demografi.
2. Faktor Psikologis, Yang mencakup faktor psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi, Faktor Organisasi mencakup Sumber Daya Manusia , kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Pelaksanaan Tugas, 4. Tanggung Jawab.

Berikut penjelasannya :

Kualitas kerja dapat diukur dengan mengukur seberapa efektif dan efisien seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, dengan dukungan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam bentuk angka. Dengan demikian, kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan di tempat kerja serta kecepatan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Seberapa akurat atau akurat seorang karyawan melakukan tugasnya disebut pelaksanaan tugas. Jadi, pelaksanaan tugas berarti dapat tidaknya seorang karyawan dapat bergantung pada instruksi dalam bekerja dan mampu berinisiatif dan berhati-hati untuk menyelesaikan tugas dengan

baik. Tanggung jawab terhadap pekerjaan berarti bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (X1)

Karena pertumbuhan bisnis sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, Menurut Badriyah (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan Seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya suatu perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak sarana, prasarana dan dana, tetapi tanpa SDM yang handal, operasi perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa SDM adalah komponen penting yang harus diperhatikan dengan setiap kebutuhan agar perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Armstrong (2009) yang menjadi indikator sumber daya manusia adalah:

- Kompetensi: Indikator ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan untuk tugas dan tanggung jawab pekerjaan individu.
- Keterlibatan dan keterikatan: Indikator ini mencakup tingkat komitmen, motivasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka.
- Kinerja: Indikator ini mencakup tingkat kinerja dan kontribusi individu terhadap tujuan dan hasil organisasi.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya, atau energi yang menghasilkan motivasi itu sendiri. Motivasi, menurut Motivasi adalah dorongan dari berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, Menurut Wibowo (2016). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kehendak atau keinginan yang muncul dalam karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja bagi para pegawai sangat penting karena dapat mengarahkan dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara dalam Fadillah, et all (2013) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Reward (X3)

Menurut Busro (2018), reward dapat didefinisikan sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai tujuan tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Reward ini meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk berprestasi lebih baik, menciptakan persaingan yang positif di antara karyawan. Penghargaan dapat berupa pujian, piagam, penghargaan, tropi, tanda kehormatan, kenaikan pangkat, promosi ke jabatan yang lebih tinggi, atau bahkan lebih banyak uang. Reward adalah motivasi yang baik karena dapat meningkatkan suasana kerja atau meningkatkan produktivitas. Macam-macam Reward menurut NeoMondy Human Resources Management :

1. Reward Finansial : Ini adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Macam-macam imbalan ini adalah sebagai berikut:
 - a. Gaji adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, atau mingguan.
 - b. Upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan, atau jumlah layanan yang berkaitan.
 - c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.
 - d. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan adalah contohnya.
2. Penghargaan Non-Finansial : Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk ucapan terima kasih yang memiliki arti dan keuntungan yang sangat besar. Pekerjaan yang dimotivasi oleh ucapan terima kasih dari atasan kepala bawahan dapat menjadi inspirasi untuk disiplin waktu dan semangat untuk melaksanakan tugas.

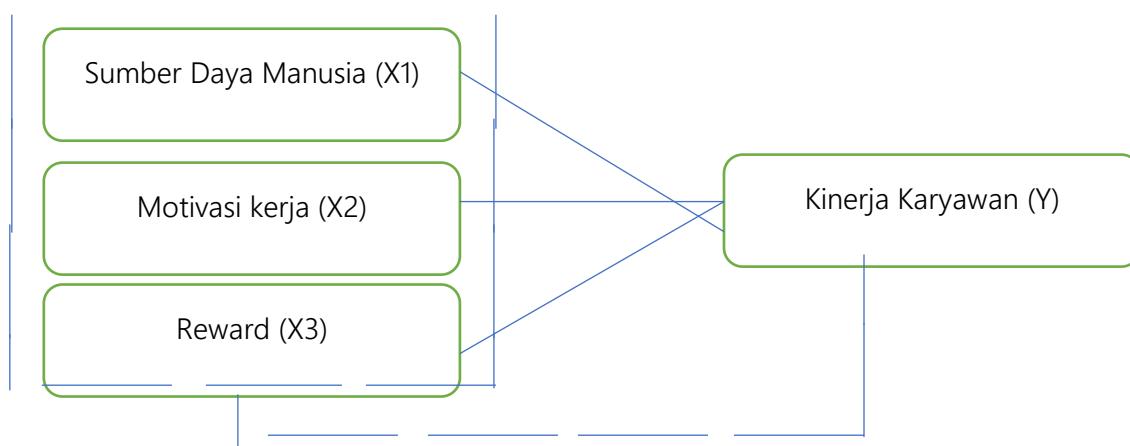
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah diterapkan. Lokasi Penelitian ini di PT. Growth Asia Rubber Division Jalan Pulau Tidore, KIM 3 Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi produksi dan sampel yang hanya digunakan adalah 30 orang karyawan PT. Growth Asia Rubber Division Medan. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik purposive sampling dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah Metode Kuesioner dan wawancara. Wawancara dilakukan kepada Hrd dan kepala bagian produksi pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan, untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan spss.

Kerangka Pemikiran ,

Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Keterangan :

Garis putus-putus merupakan secara simultan

Garis lurus merupakan secara parsial

Hipotesis

- Ada pengaruh sdm terhadap kinerja karyawan PT. Growth Asia Rubber Division
- Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Growth Asia Rubber Division
- Ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Growth Asia Rubber Division
- Ada pengaruh sumber daya manusia, motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Growth Asia Rubber Division

Metode Analisis Data

Uji Validitas : Menurut Sugiono (2012) "hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan

antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”.

Data pengambilan keputusan : Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Jika $r_{Hitung} > r_{tabel}$, maka variabel pernyataan valid, begitu sebaliknya.

| No | Indikator | r Hitung (Sign. 5%) | r Tabel | Keterangan |
|--------------|--------------------------------|------------------------|---------|-------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| | - Kualitas | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | -0,131 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | -0,119 | VALID |
| | - Kuantitas | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,448 | TIDAK VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,296 | VALID |
| | - Pelaksanaan Tugas | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | -0,154 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,311 | VALID |
| 2 | - Tanggung Jawab | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,184 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,594 | TIDAK VALID |
| | Sumber Daya Manusia (X1) | | | |
| | - Pengetahuan dan Keterampilan | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,230 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,375 | TIDAK VALID |
| | - Orientasi Kerja | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,006 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,381 | TIDAK VALID |
| 3 | - Produktivitas | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,099 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,138 | VALID |
| | Motivasi Kerja (X2) | | | |
| | - Tanggung Jawab | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,488 | TIDAK VALID |
| Pernyataan 2 | 0,361 | 0,190 | VALID | |

| | | | | |
|---|------------------------|-------|--------|-------------|
| | - Prestasi Kerja | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,357 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,410 | TIDAK VALID |
| | - Peluang Untuk Maju | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,254 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | 0,399 | TIDAK VALID |
| | - Pengakuan Atas | | | |
| | Kinerja | 0,361 | 0,042 | VALID |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,427 | TIDAK VALID |
| | Pernyataan 2 | | | |
| | - Pekerjaan Yang | | | |
| | Menantang | 0,361 | -0,142 | VALID |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,196 | VALID |
| | Pernyataan 2 | | | |
| 4 | Reward | | | |
| | - Financial Reward | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | -0,161 | VALID |
| | Pernyataan 2 | 0,361 | -0.025 | VALID |
| | - Non financial Reward | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,361 | 0,235 | VALID |
| | Pernyataan 2? | 0,361 | 0,172 | VALID |

Uji Reliabilitas : Membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Tabel 2 : Hasil Pengujian Reabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .728 | 29 |

Uji Asumsi Klasik

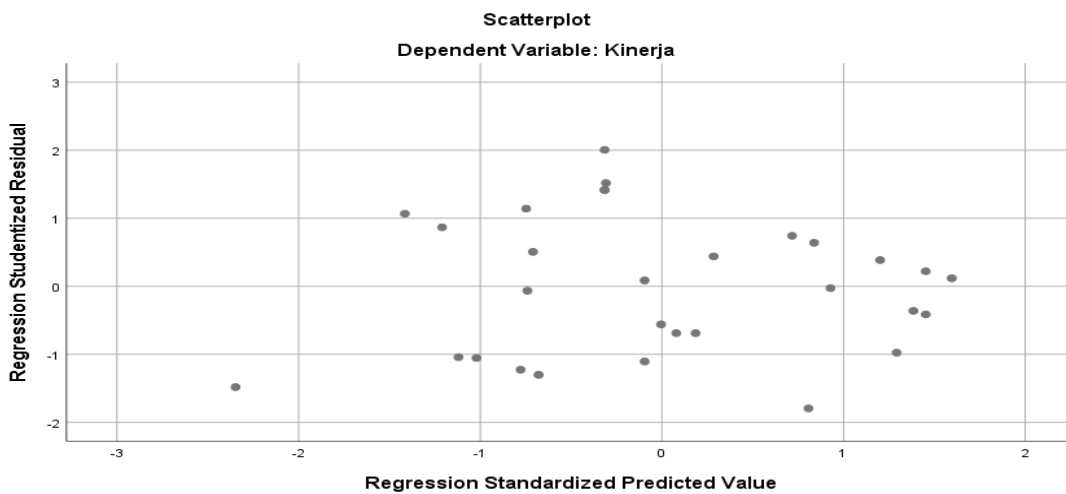
Uji Multikolinearitas : Batas VIF yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi

multikolinieritas atau tidak adalah 10 dan batas *tolerance* mendekati angka 1. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut : Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinieritas

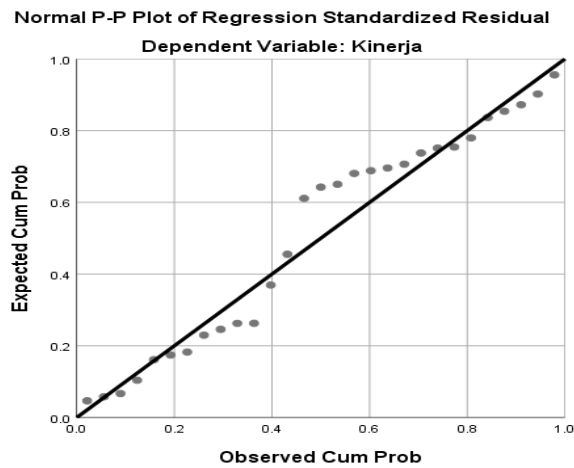
| Coefficient | | | | | | | | |
|-------------|----------------------------|------------|---------------|--------|--------|-------------------------|-------|--|
| Model | Unstandardized Coefficient | | Standard ized | T | Sig n. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolera nce | VIF | |
| (Consta nt) | 28.514 | 4.820 | | 5.916 | .000 | | | |
| SDM | -.502 | .252 | -.457 | -1.992 | .057 | .491 | 2.036 | |
| Motivasi | .361 | .207 | .400 | 1.748 | .092 | .494 | 2.025 | |
| Reward | -.537 | .231 | -.386 | -2.330 | .028 | .940 | 1.064 | |

a ; dependent variabel : kinerja Karyawan.

Uji Heterokedastisitas : Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada dibawah ini : Tabel 4 : Hasil Uji Heterokedstisitas



Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2011) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data ploting (titik-titik) menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas



Uji Autokorelasi : Menurut Ghozali (2011) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara "du" sampai dengan (4-du). Jika $du < d < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi. Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .573 ^a | .329 | .251 | 1.753 | 1.748 |

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linear Berganda : Rumus : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$. $Y = 28,514 + 0,502x_1 + 0,361x_2 + 0,537x_3$

Keterangan : Nilai a (Constanta) = 28,514 . B1, x1 = 0,502. B2, x2 = 0,361. B3, x3 = 0,537

Uji Koefisiensi Korelasi (R)

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|------|------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change |
| | | | | | | F Change | df 1 | df 2 | |
| 1 | .573 | .329 | .251 | 1.753 | .329 | 4.241 | 3 | 26 | .014 |

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | a | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|

Uji Koefisiensi Determinasi (R²) : Pada model summary nilai R Square = 0,329/32,9%

Uji F (Uji Serentak) : Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (sdm, motivasi kerja dan reward) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Growth Asia Rubber Division Medan yakni dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji F dari perhitungan SPSS sebagai berikut : Nilai sign < 0,05 = (0,014 < 0,05)

X1, X2, X3 terhadap Y. Nilai F hitung > nilai F table = 4,241 > 2,08

Uji T (Parsial) : Nilai sign < 0,05 dan Nilai T hitung > nilai T tabel, T tabel = t (a/2 : n-k-1) . a = 5% = t = (0,05/2 : 30-3-1) = (0,025 : 26) = 2,052

X1 terhadap Y, T hitung (2,207) > T tabel (2,052) dan Nilai sign (0,002) < 0,05

X2 terhadap Y, T hitung (3,609) > T tabel (2,052) dan Nilai sign (0,04) < 0,05

X3 terhadap Y, T hitung (2,812) > T tabel (2,052) dan Nilai sign (0,009) < 0,0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut adalah hasil dan pembahasannya :

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas,

- Variabel dependent (Y) Kinerja Karyawan .Pada indikator tersebut masing-masing terdapat 2 pernyataan dengan total 8 pernyataan dan ada 2 pernyataan yang tidak valid, maka variabel Kinerja karyawan terdapat 75% pernyataan yang valid.

- Variabel independent X1 (Sumber Daya Manusia). Pada indikator masing-masing indikator terdapat 2 pernyataan dengan total 6 pernyataan dan ada 2 pernyataan yang tidak valid, maka variabel SDM terdapat 66,6% pernyataan yang valid

- Variabel independent X2 (Motivasi Kerja). Pada indikator masing-masing indikator terdapat 2 pernyataan dengan total 10 pernyataan dan ada 4 pernyataan yang tidak valid, maka variabel Motivasi Kerja terdapat 60% pernyataan yang valid.

- Variabel independent X3 (Reward). Pada masing-masing indikator terdapat 2 pernyataan dengan total 4 pernyataan dan semua dinyatakan valid setiap pernyataannya, maka variabel Reward terdapat 100% pernyataan yang valid.

Pada Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas :

Jika Cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan (VALID)

Pada hasil uji reabilitas tabel 2, Cronbach's Alpha nya yaitu 0,728 yang dimana lebih besar nilainya dari 0,6. Maka hasil uji reabilitas dinyatakan valid.

Pada Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas :

Indikasinya adalah tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitan ini, dikarenakan batas VIF dibawah 10 dan dapat diketahui tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10.

Pada Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas :

Dari grafik scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada Tabel 5 Hasil Uji Normalitas :

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi :

Jika $du < d < 4-du$ maka tiidak terdapat autokorelasi

Diketahui : $n = 30$, $d = 1,748$, $dl = 1,21389$, $du = 1,6498$, $4-du = 4 - 1,6498 = 2,3502$

Jika $du < d < 4-du = 1,6498 < 1,748 < 2,3502$ maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda :

Interpretasinya:

- Nilai $a = 28,514$. Merupakan constanta/keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel SDM (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Reward (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan.
- B1 (nilai koefisiensi regresi X1) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa variabel SDM mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang berarti bahwa setiap kemajuan 1 satuan variabel SDM maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,502 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B2 (nilai koefisiensi regresi X2) sebesar 0,361 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang berarti bahwa setiap kemajuan 1 satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,361 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B3 (nilai koefisiensi regresi X3) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa variabel Reward mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang berarti bahwa setiap kemajuan 1 satuan variabel Reward maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,537 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Berganda:

$R = 0,573$. *Interpretasinya :*

Dari Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah $< 0,000$. Maka dikatakan korelasi antarvariabel dan nilai $r = 0,537$ artinya terdapat hubungan yang sedang (Interval Koefisien $(r) = " 0,40 - 0,599 "$) antara variabel Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Reward (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R Square / R²)

R Square = $0,329$. *Interpretasinya :*

Dipengaruhi nilai koefisiensi R Square /R² sebesar $0,329$ (32,9%). Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar $0,329$ (32,9%).

Hasil Uji F :

X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Nilai sign. $< 0,05$ dan nilai f hitung $>$ nilai f tabel

Nilai F Tabel = $2,08$. Nilai sign. $(0,014) < 0,05$. Nilai F hitung $(4,241) >$ nilai F Tabel $(2,08)$

Interpretasinya :

Dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Reward (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai f hitung $4,241 >$ nilai f tabel $2,08$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan secara bersama-sama.

Hasil Uji T :

Nilai sign $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel

T Tabel = $t(a/2 : n-k-1)$. $a = 5\% = t(0,05/2 : 30-3-1) = 0,025 : 26 = 2,052$.

Variabel X1 terhadap Y

Nilai sign. $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $(2,207) >$ nilai t tabel $(2,052)$

Interpretasinya : Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,207 >$ nilai t tabel $2,052$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Variabel X2 terhadap Y

Nilai T hitung $(3,609) >$ nilai T tabel $(2,052)$ dan Nilai sign. $0,04 < 0,05$

Interpretasinya : Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,04 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,609 >$ nilai t tabel $2,052$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Variabel X3 terhadap Y

Nilai T hitung (2,812) > nilai T tabel (2,052) dan Nilai sign (0,009) < 0,05

Interpretasinya : Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,812 > \text{nilai t tabel } 2,052$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Variabel Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan (Y), sehingga adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang merupakan aset serta penggerak utama dalam beroperasinya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal.
- Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan (Y), sehingga seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi serta keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan peningkatan kinerja dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini berdampak baik dalam peningkatan kinerja karyawan.
- Variabel Reward (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan (Y), sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya reward karyawan merasa lebih diapresiasi dan dihargai hasil kerja kerasnya. Ini sangat berpengaruh baik karena itu yang membuat loyalitas kepada perusahaan akan semakin baik.
- Variabel Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Reward secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,329 yang artinya bahwa variabel sdm, motivasi kerja dan reward yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Rubber Division Medan sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Acuan : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA (Yuli Suwati (eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, ejournal.adbisnis.fisip-unmul) Template jurnal publikasi :

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

- Adel Iswandi , Analisa Pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja Magister Manajemen Bisnis (SDM), Universitas Terbuka, Indonesia,dengan studi literature.
- Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- Busro, Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenamedia Group, 2018)
- Dewi,. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen,Strategi Bisnis dan Kewirausahaan,
- Edison, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Farida, U, dan Sri Hartono. (2016).Manajemen Sumber Daya II. Ponorogo:Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kawulur, tresia karli, W.A Areos, and R J Pio. 2018. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado." Jurnal Administrasi Bisnis 6(2): 69–76.
- Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto 2017: 116) faktor yang mempengaruhi kinerja
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Noe Mondy, Human Resource Management United of America, (Jakarta: CV. Andi,2005),
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Sedermayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: CV.Manda Maju,)
- Sugiyono (2015) Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta
- The Influence ofWork Discipline andLeadership onEmployee Performance withEmployee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan Arya Dwipayana1, Kiki Farida Ferine2, Nuzuliati3 Universitas Pembangunan Pancabudi ; publikasi ilmiah bidang ekonomi dan akuntansi Sinomika Journal July 2023
- Wibowo (2016) Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Perasda.