

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BBPPMPV BOE MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

ZULFA NURLAILI QOMARIYAH

NIM: 19510192

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BBPPMPV BOE MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

ZULFA NURLAILI QOMARIYAH

NIM: 19510192

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BBPPMPV BOE MALANG

SKRIPSI

Oleh

ZULFA NURLAILI QOMARIYAH

NIM : 19510192

Telah Disetujui Pada Tanggal 26 Oktober 2023

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si NIP.

197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada BBPPMPV BOE Malang

SKRIPSI

Pada 10 November 2023 Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji NIM : 19510192

ZULFA NURLAILI QOMARIYAH

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

GIGIT. 197809292014111001

2 Anggota Penguji

Rini Safitri, M.M

GIGIT. 199303282019032016

3 Sekretaris Penguji

Prof.Dr.H.Achmad Sani Supriyanto, M.Si

GIGIT. 197202122003121003

Tanda Tangan



NIP. 197406042006041002 Muhammad Sulhan, SE, MM

Ketua Program Studi,



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfa Nurlaili Qomariyah

NIM : 19510192

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajem Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BBPPMPV BOE MALANG"

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Desember 2023

Hormat saya,



Zulfa Nurlaili Qomariyah

NIM : 19510192

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas nikmat dan karunia-Nya dan tak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan ini saya persembahkan karyaku ini untuk keluarga besar saya, yang telah memberikan saya dukungan, moral, materil serta doa yang tiada hentinya. Khususnya ayah saya Ach. Sumardiono dan Ibu saya Muafiyah yang selalu memberikan dukungan dan doa.

MOTTO

“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya TUHAN mu lah engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa nanti kau ceritakan”.

(Boy Chandra)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada BBPPMPV-BOE Malang” dengan baik, guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan kuliah strata I Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita harapkan syafaatnya di hari akhir kelak.

Penulis sangat menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan besar dalam penyempurnaan tugas akhir skripsi ini dengan segala kesabaran dan kebijaksanaannya.
5. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Toni Poejoharnanto, S.Kom selaku analis kepegawaian dan pegawai BBPPMPV BOE Malang yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Kedua orang tua yaitu Bpk. Ach. Sumardiono dan Ibu Muafiyah yang telah memberikan seluruh kasih sayang dengan iringan do'a yang tiada akhir kepada penulis.

8. Kepada Kurnia Noerhidayati, Nailly Izzati Rahmatika, Atiyah, dan Ummul Maghfiroh yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang telah membantu dalam penulisan skripsi.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri sendiri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu perlu adanya kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Atas segala kekurangan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis berharap semoga tersusunya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Malang, 25 Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori	23
2.2.1 <i>Reward</i>	23
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	28
2.2.3 Motivasi Kerja.....	32
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hubungan Antar Variabel	36
2.4.1 Hubungan <i>Reward</i> dengan Kinerja.....	36
2.4.2 Hubungan <i>Reward</i> dengan Motivasi Kerja.....	37
2.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	37
2.4.4 Hubungan Motivasi dalam memediasi pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja.....	38
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	39

3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Data dan Jenis Data	40
3.5.1 Data Primer	40
3.5.2 Data Sekunder	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.7 Definisi Operasional Variabel	41
3.8 Skala Pengukuran.....	44
3.9 Analisis Data	45
3.9.1 Partial Least Square	45
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Instansi/Perusahaan	48
4.1.2 Visi Misi Instansi / Perusahaan	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Deskripsi Subjek Penelitian.....	50
4.2.1 Deskripsi Umum Responden	50
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.3.1 Variabel <i>Reward</i> (X)	52
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)	56
4.4 Analisis Data	58
4.4.1 Model Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	58
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
4.5.1 Pengaruh <i>Reward</i> (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.5.2 Pengaruh <i>Reward</i> (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z).....	66
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.5.4 Pengaruh <i>Reward</i> (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) 68	
BAB V	70
PENUTUP	70

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4.2 Skala Likert.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Reward</i>	52
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 4.6 <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i>	59
Tabel 4.8 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	60
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i>	63
Tabel 4.12 <i>Specific Indirect Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persebaran Grade Tunjangan Kinerja Karyawan BBPPMPV BOE Malang Juli 2023.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BBPPMPV-BOE Malang.....	49
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	58
Gambar 4.3 <i>Bootstrapping</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji SmartPLS

Lampiran 4. Jurnal Bimbingan Skripsi

Lampiran 5. Surat Bebas Plagiarisme

Lampiran 6. Dokumentasi

Lampiran 7. Biodata Penulis

ABSTRAK

Qomariyah, Zulfa Nurlaili 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BBPPMPV BOE Malang”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

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

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BBPPMPV BOE Malang, sedangkan sampel yang dipilih sebanyak 132 responden yang dihitung menggunakan *Simple Random Sampling*. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS serta software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Qomariyah, Zulfa Nurlaili 2023, THESIS. Title: “The Effect of Reward on Employee Performance and Work Motivation as an Intervening Variable in BBPPMPV BOE Malang”.

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Keywords : Reward, Employee Performance, Work Motivation

The study aims to find out the effect of reward on employee performance through work motivation. The population of this study was all employees of BBPPMPV BOE Malang, while the sample selected was 132 respondents calculated using Simple Random Sampling. This research is a type of quantitative research with an explanatory research approach. Data analysis techniques using SEM-PLS and SmartPLS software 4.0 version. The results of this study show that reward directly has a significant positive effect on employee performance, reward directly has a significant positive effect on work motivation, work motivation directly does not have a significant effect on employee performance, and work motivation cannot mediate reward on employee performance.

مستخلص البحث

قمريه ، زلفا نورليلي 2023 ، بحث جامعي "تأثير المكافأة على أداء الموظف وتحفيز العمل كمتغير متداخل في "BBPPMPV BOE Malang".

المشرف : بروفيسور . د. أحمد ساني سوبريانتو ، M.Si

الكلمات الرئيسية : المكافأة ، أداء الموظف ، تحفيز العمل

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير المكافأة على أداء الموظفين من خلال تحفيز العمل . كان مجتمع هذه الدراسة جميع موظفي BBPPMPV BOE Malang ، بينما كانت العينة المختارة 132 شخص ، مستجيبا محسوبا باستخدام أخذ العينات العشوائية البسيطة. هذا البحث هو نوع من البحث الكمي مع نهج البحث التوضيحي. تقنيات تحليل البيانات باستخدام SEM-PLS وإصدار برنامج SmartPLS 4.0. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المكافأة بشكل مباشر لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف ، والمكافأة مباشرة لها تأثير إيجابي كبير على تحفيز العمل ، وتحفيز العمل بشكل مباشر ليس له تأثير كبير على أداء الموظف ، ولا يمكن لتحفيز العمل أن يتوسط المكافآت على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini mengubah segala aspek kehidupan menjadi cepat, baik pada organisasi maupun perusahaan. Salah satu sumber daya penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam membangun dan memajukan suatu organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan mungkin berkembang tanpa dukungan kemampuan dan kehandalan sumber daya manusia. Meskipun organisasi atau perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih dan memadai, namun aktivitas yang dilakukan masih dibantu oleh tenaga manusia. Tanpa dukungan sumber daya manusia, maka aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha memperbaiki kinerja karyawannya karena kesuksesan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan perwujudan dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan yang menjadi dasar penilaian sebuah organisasi (Hasibuan, 2012). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Perhatian khusus tersebut bisa dilakukan melalui berbagai cara salah satunya adalah pemberian *reward* atau insentif kepada karyawan. *Reward* merupakan segala sesuatu berupa penghargaan untuk membuat karyawan merasa senang sehingga mereka dapat terus melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Setiap pekerjaan berhak atas imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka sebagai kompensasi atas kinerja mereka. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan (Mahmudi, 2013). Salah satu teori yang berkaitan dengan pemberian *reward*

yaitu teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan.

Teori tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status.

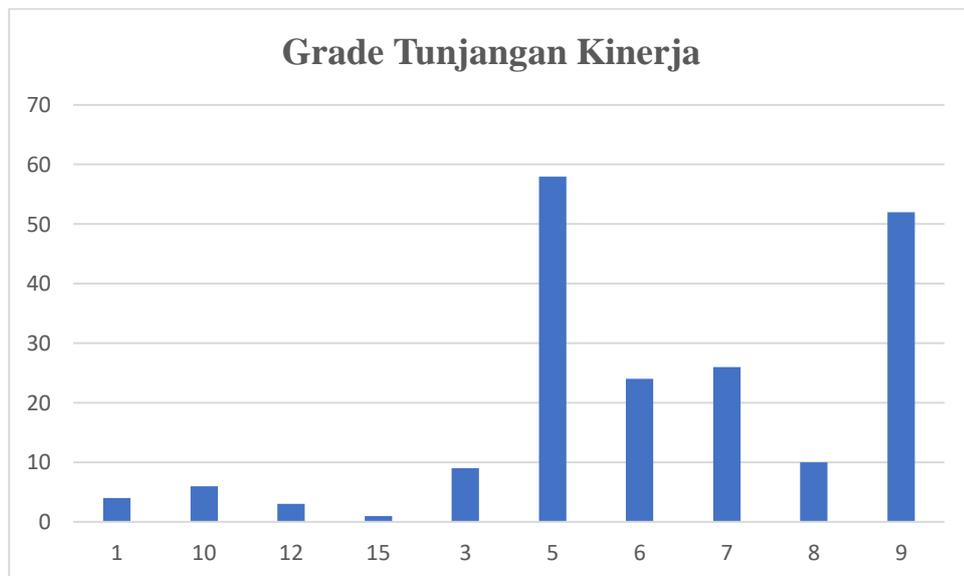
Selain *Reward* ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja. Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk bertindak agar dapat memenuhi kebutuhan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku lingkungan. Manusia dituntut oleh berbagai kebutuhan dan dibagi dalam lima tingkatan atau hirarki kebutuhan (Abraham dalam Toha, 2010). Kebutuhan tersebut sebagai motivator namun apabila sudah terpenuhi bukan lagi sebagai alat motivasi.

Salah satu bentuk pemberian motivasi adalah dengan memberikan *reward* tambahan diluar gaji pokok yang diterima oleh PNS dikenal dengan istilah Tunjangan Kinerja. Berdasarkan Peraturan Presiden atau Perpres Nomor 136 Tahun 2018 pasal 2 ayat 1, pegawai di lingkungan Kemdikbud setiap bulan diberikan tunjangan kinerja. Dimana salah satu unit pelaksana teknisnya adalah Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) yang memiliki tugas penting untuk melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan di bidang Otomotif dan Elektronika melalui penyelenggaraan diklat dalam bidang

pengembangan dan peningkatan kompetensi profesi khususnya pada tenaga pendidik vokasi/kejuruan.

Tunjangan kinerja memperhitungkan capaian kinerja pegawai yang dinilai dalam satu tahun. Besaran tunjangan kinerja yang didapat pegawai di lingkungan Kemdikbud dibedakan menurut kelas jabatan masing-masing. Sedangkan kelas jabatan di lingkungan Kemdikbud yakni terdiri dari kelas jabatan 1 hingga kelas jabatan 17. Tunjangan Kinerja pegawai di lingkungan Kemdikbud diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu. Pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di lingkungan kemdikbud tersebut dimonitor serta dievaluasi secara berkala oleh mendikbud dan tim reformasi birokrasi nasional. Monitoring dan evaluasi tersebut dapat dilakukan baik secara masing-masing maupun bersama-sama.

Gambar 1.1
Persebaran Grade Tunjangan Kinerja Karyawan BBPPMPV BOE
Malang Juli 2023



Pada tabel 1.1 terlihat bahwa persebaran grade tunjangan kinerja mayoritas pegawainya ada pada grade 5 yakni sebanyak 58 pegawai dengan tunjangan sebesar 3.134.250, untuk grade tertinggi ada pada grade 15 dengan

besaran tunjangan sebesar 19.280.000 sebanyak satu pegawai dengan jabatan kepala. Kemudian grade tertinggi kedua yakni grade 12 yang diperoleh kepala bagian tata usaha, widyaprada ahli madya, dan pengembang teknologi pengembangan madya dengan besaran tunjangan sebesar 9.896.000. Untuk grade 10 yang diperoleh pengembang teknologi pembelajaran muda sebanyak 6 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 5.979.200. Untuk grade 9 diperoleh sebanyak 52 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 5.079.200. Untuk grade 8 diperoleh sebanyak 10 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 4.595.150. Untuk grade 7 diperoleh sebanyak 26 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 3.915.950. Untuk grade 6 diperoleh sebanyak 24 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 3.510.400. Untuk grade 3 diperoleh sebanyak 9 pegawai dengan besaran tunjangan 2.898.000. Dan grade terendah yaitu grade 1 yang diperoleh pramu kebersihan sebanyak 4 pegawai dengan besaran tunjangan sebesar 2.531.250.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sitompul & Susanti (2018), Pramesti, Sambul & Rumawas (2019), Indah, Rahmawati & Andiani (2019), Tangkuman, Tewal & Trang (2015) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Wirawan & Afani (2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apriyanti, Bahrin & Finthariasari (2020), Febrianti, Musadieq & Prasetya (2014) membuktikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kentjana & Nainggolan (2018), Suak, Adolfinia & Uhing (2017) yang membuktikan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa reward yang diterima karyawan baik itu reward intrinsik maupun reward ekstrinsik belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradyani, Rahmawati dan Suci (2020), Mentang (2021) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh Febrianti, Musadieq dan Prasetya (2014), Putra, dkk (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan & Afani (2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring (2020), Kentjana & Nainggolan (2018), Kusumayanti, Ratnasari & Hakim (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Susanto (2019), Jufrizen & Sitorus (2021), Anjani (2019), Hasibuan & Bahri (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Prayogi & Nursidin (2018), Yanuari (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hustia (2020), Putra, dkk (2020), Febrianti, Musadieq & Prasetya (2014), Ariono (2017), Arisanti, Santoso & Wahyuni (2019), Siswanto (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah & Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawannya sudah menjadi karyawan negeri sipil.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang *reward*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui adanya hasil yang berbeda dari masing-masing penelitian. Hasil penelitian terdahulu ada yang sesuai dengan teori dan ada juga yang bertentangan dengan teori. Melihat hasil penelitian terdahulu yang bertentangan dengan teori yang ada maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan semakin menarik karena adanya variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada BBPPMPV BOE Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja memediasi adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.
- 1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja.
- 1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 1.3.4 Menguji peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan *Reward* dengan Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1.4.1 Manfaat bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menjadi poin penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- 1.4.2 Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana pentingnya mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening agar dapat memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi para peneliti dimasa yang akan datang mengenai bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh *Reward*, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja.

1. G.A.A.I. Pradnyani, P.I. Rahmawati, dan N.M. Suci (2020) “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada CV Ayudya Tabanan Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Anggreany Hustia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga Perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis berbentuk kualitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, dan disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

3. Hendri Sembiring (2020) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.
4. Ivan Tomi Putra, dkk (2020) “Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT. Makitamega Makmur Perkasa)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *reward*, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 45 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,042 < 0,05$.
5. Silvia Sari Sitompul dan Lusy Susanti (2018) “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Sentral Sinar Matahari)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat Pendidikan, konflik, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan sampel yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan *Reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2019) “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (studi pada KFC Artha Gading)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
7. Nurma Firstania Rizki Annisa and Achmad Sani Supriyanto (2021) “*The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Trough Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*”. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 102 pegawai dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Menggunakan path analysis dengan tools SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
8. Vira Anisya, Achmad Sani Supriyanto, and Vivin Maharani Ekowati (2021) “*The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture (Case Study on The Pasuruan City Civil Service Police Unit)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi pada satuan

polisi pamong praja kota pasuruan. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan analisis jalur dan uji asumsi klasik dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 104 pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

9. Syardiansah, Muhammad Rizqi Zati dan Amara Fauzi Tefu (2021) “Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kabupaten Aceh Taming. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo. secara simultan motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
10. Putu Ayu Krisan Dewi and Ida Bagus Udayana Putra (2023) “*Transformational Leadership and Compensations Effect on Employee’s Performances by means of Job Satisfaction as Mediation Variable at CV. General Design Klungkung Regency*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja bukanlah mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

11. Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani Undiksha (2019) “Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja *Trainee* di Hotel *Holiday In Resort* Baruna Bali”. Penelitian ini menggunakan Teknik deskriptif kuantitatif yang didapatkan dengan kuesioner dengan sampel sebanyak 30 orang dan diolah menggunakan spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja *trainee* dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
12. Renita Apriyanti, Khairul Bahrun, dan Meilaty Fintariasari (2020) “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT K3/SIL Ketahun Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 110 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,648 > 0,05$. Sedangkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara.
13. Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018) “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara *reward* dan *punishment* terhadap

kinerja dan motivasi kerja CV. Media Kreasi Bangsa. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, sampel yang digunakan sebanyak 132 karyawan dengan menggunakan Teknik sampling probability. Hasil penelitian ini adalah variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

14. Muhamad Ekhsan (2019) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistik”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistic dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,080 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

15. Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan (2018) “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah dengan adanya motivasi mampu memediasi *reward* dan *punishment* kinerja

karyawan agar menjadi lebih baik atau sebaliknya pada perusahaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap BCA dan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan sampel 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,14 > 0,05$, sedangkan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$, *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Kesimpulan menunjukkan bahwa meskipun motivasi dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.” (2020)	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Motivasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

2	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi”. (2020)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. (2020)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	“Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT. Makitamega Makmur Perkasa”. (2020)	<i>Reward</i> , Motivasi Kerja	Analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik, dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Sentral Sinar Matahari)”. (2018)	Tingkat Pendidikan, Konflik, <i>Reward</i> , Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	“Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (studi pada KFC Artha Gading)”. (2019)	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	“ <i>The Influence of Leadership Style</i> ”	<i>Leadership Style</i> , <i>Work</i> ,	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan

	<p><i>and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Departement of Transportation of Blitar City)". (2021)</i></p>	<p><i>Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction</i></p>		<p>bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berepengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
8	<p><i>"The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture (Case Study on The Pasuruan City Civil Service Police Unit)". (2021)</i></p>	<p><i>Motivation, Employee Performance, Organizational Culture</i></p>	<p>Analisis Jalur dan Uji Asumsi Klasik</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

9	<p>“Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang”. (2021)</p>	<p>Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo. secara simultan motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo.</p>
10	<p><i>“Transformational Leadership and Compensations Effect on Employee’s Performances by means of Job Satisfaction as Mediation Variable at CV. General Design</i></p>	<p><i>Compensation, Employee’s Performances, Job Satisfaction, Transformational Leadership</i></p>	<p>Partial Least Square (PLS)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan</p>

	<i>Klungkung Regency</i> ". (2023)			terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja bukanlah mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
11	"Pengaruh Sistem Penghargaan (<i>Reward</i>) terhadap Kinerja <i>Trainee</i> di Hotel <i>Holiday In Resort</i> Baruna Bali". (2019)	<i>Reward</i> , Kinerja <i>trainee</i>	Regresi linier sederhana dan uji hipotesis (t)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (<i>reward</i>) terhadap kinerja <i>trainee</i> .

12	<p>“Pengaruh Kepemimpinan, <i>Reward</i>, dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara). (2020)</p>	<p>Kepemimpinan, <i>Reward</i>, <i>Punishment</i>, Kinerja karyawan</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
13	<p>“Pengaruh dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa”. (2018)</p>	<p><i>Reward</i>, <i>Punishment</i>, Kinerja, Motivasi</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah variabel <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap motivasi. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja. Variabel <i>punishment</i></p>

				berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap motivasi. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi.
14	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Syncrum Logistics)”. (2019)	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
15	“Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan, Motivasi	<i>Propolotional sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>punishment</i> memiliki pengaruh

	<p>Bank Central Asia Tbk.)". (2018)</p>		<p>yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa <i>reward</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, <i>punishment</i> juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan menunjukkan bahwa meskipun motivasi dapat memediasi <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak dapat memediasi <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	--	---

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Reward

2.2.1.1 Pengertian

Menurut Mahmudi (2013) segala sesuatu berupa penghargaan yang menyenangkan yang diberikan kepada karyawan dengan harapan mereka akan terus melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki hak untuk menerima imbalan dari perusahaan sebagai reward atas kinerja mereka. Sedangkan menurut Fahmi (2016), *reward* merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi mereka di tempat kerja, baik secara moneter maupun nonmoneter.

Handoko (2003) menggambarkan *Reward* sebagai pengakuan atas upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut. Untuk mencapai hal ini, diperlukan pembinaan yang seimbang, yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mereka dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Diberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik sebagai bukti nyata dari hasil pembinaan.

Tohardi (2002) menyatakan bahwa *reward* adalah kompensasi yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Nawawi (2005) “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa *reward* dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kinerja.

2.2.1.2 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich, Kanopaske, dan Matteson (2006) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri individu karyawan tersebut.

a. Penghargaan finansial

1) Gaji dan upah

Gaji merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk konsekuensi atas peran mereka sebagai karyawan yang memberikan tenaga dan pikiran mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan. Gaji juga dapat dianggap sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari Perusahaan. Namun, upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dapat diproduksi, atau jumlah pelayanan yang dilakukan.

2) Tunjangan karyawan seperti: dana pensiun, perawatan rumah sakit, dan liburan. Umumnya merupakan hal yang tidak berkaitan dengan kinerja karyawan, akan tetapi berdasarkan senioritas catatan kehadiran.

3) Bonus/insentif merupakan imbalan tambahan yang berada di atas atau di luar gaji atau upah perusahaan.

b. Penghargaan non finansial

1) Penghargaan interpersonal atau biasa disebut dengan *reward* antar pribadi, manajer memiliki otoritas untuk memberikan *reward* interpersonal, seperti: pengakuan dan status.

2) Promosi, manajer melihat penghargaan promosi sebagai upaya untuk "*the right man in the right place*". Oleh karena itu, perusahaan yang menilai kinerja yang akurat akan membantu dalam pemilihan penghargaan promosi.

2. Penghargaan instrinsik (*instrinsic rewards*), merupakan penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

a. Penyelesaian (*completion*)

Bagi sebagian karyawan adalah memiliki kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek adalah hal yang sangat penting. Karyawan seperti itu menilai ini sebagai penyelesaian tugas. Karyawan lain memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan rasa puas yang mereka rasakan saat mereka melakukannya merupakan suatu bentuk penghargaan bagi diri bagi diri mereka sendiri.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan ketika seseorang mencapai tujuan yang dianggap sulit, mereka memperoleh penghargaan diri atas pencapaiannya.

c. Otonomi (*autonomy*)

Setiap karyawan tentunya menginginkan melakukan pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Dalam situasi tertentu, memberi karyawan kebebasan untuk melakukan apa yang terbaik dari kemampuan mereka dapat menghasilkan perasaan otonomi.

2.2.1.3 Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013:187) indikator *reward* yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan Bonus

Gaji adalah komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Dalam hal ini, gaji terdiri dari gaji pokok serta bonus dan pemberian saham. Peningkatan gaji, bonus, atau saham dapat diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik. Bagian kompensasi yang ditawarkan termasuk item berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat dinilai. Organisasi menawarkan berbagai program kesejahteraan karyawan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan, seperti:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktur, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
 - b) Fasilitas untuk tempat kerja, seperti kendaraan dinas dan sopir pribadi.
 - c) Kesejahteraan rohani, seperti rekreasi, liburan, paket ibadah, dan lain sebagainya.
3. Pengembangan Karier
- Pengembangan karier merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karier ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan di tempat kerja mereka untuk meningkatkan nilai dan memungkinkan untuk berprestasi lebih baik di masa mendatang. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Jenis pemberian *reward* yang dapat diberikan untuk pengembangan karier adalah sebagai berikut:
- a) Penugasan untuk studi lanjut.
 - b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
 - c) Penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial
- Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit untuk dinilai finansial, namun nilainya penting bagi karyawan. Berikut adalah beberapa contoh penghargaan psikologis dan sosial:
- a) Promosi jabatan
 - b) Pemberian kepercayaan
 - c) Peningkatan tanggung jawab
 - d) Pemberian otonomi yang lebih luas
 - e) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
 - f) Pengakuan
 - g) Pujian

2.2.1.4 *Reward* dalam Pandangan Islam

Menurut Rivai (2014:579) Islam telah menetapkan bahwa bekerja adalah hak sekaligus kewajiban bagi umat Islam. Dia memberi perintah dan mendesak agar pekerjaan diselesaikan seefektif mungkin. Seorang muslim harus berlaku adil dalam menentukan upah dan menyelesaikan pembayaran, menurut Rasulullah. Dengan gaji yang seimbang, pekerjaan yang dilakukan dengan baik diakui. Ia juga memberikan arahan kepada pimpinan untuk tidak melakukan tindakan yang membahayakan karyawan, termasuk tidak memberikan tugas yang di luar kapasitasnya. Islam menempatkan prioritas pada gagasan bahwa setiap orang yang bekerja harus dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan orang-orang yang menjadi sandarannya. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Al-Zalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ

Artinya: “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.” (Q.S Al-Zalzalah:7-8)

Dalam Tafsir Al-Mishbah Jilid 15 mengutarakan, kata 'zarrah' yang digunakan pada ayat ini sebenarnya untuk menggambarkan sesuatu terkecil dan paling kecil, seperti atom atau debu. Sehingga melalui ayat ini, Allah SWT coba jelaskan perlakuan adil-Nya terhadap seluruh manusia. Di mana masing-masing amal meski sedikit atau kecil yang mereka kerjakan sungguh akan menerima ganjarannya. Seperti halnya, seorang yang menganggap perbuatan baiknya tak seberapa, tapi di mata Allah SWT hal sekecil itu tetap memberikan pahala bagi si pelaku. Begitu pula dengan orang yang meremehkan segelintir aksi kejinya, di mata-Nya itu tetaplah dosa yang mampu memasukkan pelaku ke neraka.

Senada dengan pendapat sebagian ulama yang berpandangan kedua ayat di atas turun terkait suatu peristiwa di Madinah. Di mana terdapat dua orang; yang pertama merasa malu memberi pengemis hanya dengan sebiji kurma atau sepotong roti. Sementara orang kedua, ia mengabaikan dosa kecil yang dilakukannya lantaran

menganggap bahwa Allah SWT hanya mengecam mereka yang berbuat dosa besar saja.

و حَدَّثَنِي عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَمِّهِ أَبِي سُهَيْلِ بْنِ مَالِكٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ كَعْبِ الْأَحْبَارِ أَنَّهُ قَالَ
إِذَا أَحْبَبْتُمْ أَنْ تَعْلَمُوا مَا لِلْعَبْدِ عِنْدَ رَبِّهِ فَانظُرُوا مَاذَا يَتَّبَعُهُ مِنْ حُسْنِ الثَّنَاءِ

Artinya: "Telah menceritakan kepadaku Malik dari 'Atha bin Abu Muslim Abdullah Al Khurasani berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Hendaklah kalian saling berjabat tangan, niscaya maka akan hilanglah kedengkian. Hendaklah kalian saling memberi hadiah, niscaya akan saling mencintai dan menghilangkan permusuhan."

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja berasal dari performance (hasil kerja seseorang) keseluruhan sebuah proses suatu organisasi, dan hasilnya nanti akan ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang ditentukan. Eddy Sutrisno (2016:149) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan ketika melakukan suatu fungsi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005:67) Kinerja atau Prestasi Kerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari melakukan pekerjaan itu. "

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suwatno (2011:196) Kinerja adalah performance. Kinerja

juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kinerja. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dipahami sebagai apa yang mereka capai sesuai dengan persyaratan dalam jangka waktu tertentu untuk pekerjaan, perilaku, dan tindakan mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran kinerja sangat penting karena memungkinkan untuk menganalisis kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (1997:124) memberikan model teori kinerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu:

1. Faktor Individu, di dalamnya terdiri dari sub variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, demografis. Sub variabel kemampuan dan ketrampilan adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja individu.
2. Faktor Psikologis, di dalamnya terdiri dari sub variabel persepsi, kepuasan dalam bekerja, sikap, kepribadian, dan motivasi. Variabel ini lebih banyak dipengaruhi oleh variabel demografis, sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar sangat sulit untuk diukur.
3. Faktor Organisasi, di dalamnya terdiri dari sub variabel sumber daya, kepemimpinan, pemberian kompensasi atau imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.2.2.3 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, ammbantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh Perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.2.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan diperlukan indikator yang merupakan ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.2.5 Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Islam mengajarkan kita agar bekerja dengan baik dan giat. Islam menganjurkan orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena hakikat kehidupan ini hal yang tidak akan bisa terulang untuk berbuat kebaikan atau segala hal yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini akan menguji orang-orang mukmin, agar tau siapa diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007:106).

Dalam Al-Qur'an, pentingnya bekerja dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Q.S At-Taubah:105).

Dalam Tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa katakanlah kepada manusia, wahai Rasulullah “Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melasanakan kewajiban. Sesungguhnya allah akan melihat apa yang kalian lakukan, dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihatnya. Meraka akan bersaksi atas perbuatan-perbuatan itu dan mengukur iman mereka. Kemudian Ketika kalian meninggal, kalian akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui lahir dan batin kalian. Setelah dia memberi tahu tentang semua tindakan kalian, kalian akan diberi ganjaran sesuai dengan apa yang telah kalian lakukan. Karena ini merupakan standar pribadi yang unggul, seorang muslim dianjurkan untuk berperilaku baik terhadap dirinya sendiri dan orang lain.

Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah S.A.W yang diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”*

Maksud dari hadist tersebut adalah bekerjalah untuk mendapatkan hal-hal duniawi secukupnya saja. Dan perbanyaklah beribadah untuk mencari ridha Allah seakan-akan engkau mati besok pagi.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Rivai (2015) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang spesifik.

Hasibuan (2018) motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Hamzah (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor Internal
 1. Keinginan untuk bertahan hidup
 2. Hasrat untuk memiliki
 3. Keinginan untuk menerima penghargaan (*reward*)
 4. Keinginan untuk memiliki otoritas
 5. Hasrat untuk mendapatkan pengakuan
- b. Faktor Eksternal
 1. Kondisi tempat kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Pengawasan yang baik
 4. Jaminan pekerjaan
 5. Peraturan fleksibel
 6. Status dan tanggung jawab

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Hartini,dkk, 2021) bahwa ada lima tingkatan hirearki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai indikator motivasi:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar atau kebutuhan kebutuhan untuk dapat hidup. Dalam sebuah perusahaan, kompensasi merupakan kebutuhan fisiologis karyawan sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan untuk membeli kebutuhan pokok, karyawan harus diberi waktu istirahat dan makan yang cukup.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and security*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah tercukupi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi kemandirian akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan

kelangsungan pekerjaan, dan jaminan akan hari tua pada saat seseorang tidak lagi bekerja.

3. **Kebutuhan Sosial (*Belongingness, sosial, and love*)**

Setelah kebutuhan pertama dan kedua terpenuhi, akan muncul kebutuhan sosial, yaitu mencangkup kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam sebuah perusahaan yang memenuhi kebutuhan ini, akan adanya kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, acara rekreasi bersama, dan lain sebagainya.

4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem*)**

Salah satu dari kebutuhan ini meliputi keinginan seseorang untuk dihargai dan dihormati atas apa yang mereka lakukan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Oleh karena itu, manajer harus harus menghargai dan memberi *reward*, dan mempromosikan karyawan yang bekerja dengan baik.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)**

Proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang dikenal sebagai aktualisasi diri. Kebutuhan untuk menunjukkan potensi, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang tidak pernah berakhir. Karena orang mengaktualisasikan perilakunya, kebutuhan untuk aktualisasi diri mungkin meningkat. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri menyukai tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu, manajer dapat memberikan tugas yang menantang kepada karyawan sehingga mereka dapat memanfaatkan sepenuhnya kemampuan kreatif yang dimilikinya.

2.2.3.4 Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Motivasi selayaknya menjurus pada hal hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, karena motivasi berarti “bergerak”, gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Ar-Ra’d:11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ عَمَّا هُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَآلٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’d:11).

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa Sesungguhnya Allah memelihara kalian. Atas perintah Allah, setiap manusia memiliki sejumlah malaikat yang bertanggung jawab untuk menjaga dan merawatnya. Ada yang menjaga dari arah depan dan ada juga yang menjaga dari arah belakang. Demikian pula, Allah tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari kesusahan menjadi kebahagiaan, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka miliki sesuai dengan keadaan yang akan mereka alami. Jika Allah berkehendak memberikan bencana kepada suatu bangsa, tidak akan ada seorang pun yang dapat melindungi mereka dari bencana itu. Tidak ada seorang pun yang mengendalikan urusan kalian hingga dapat menolak bencana itu.

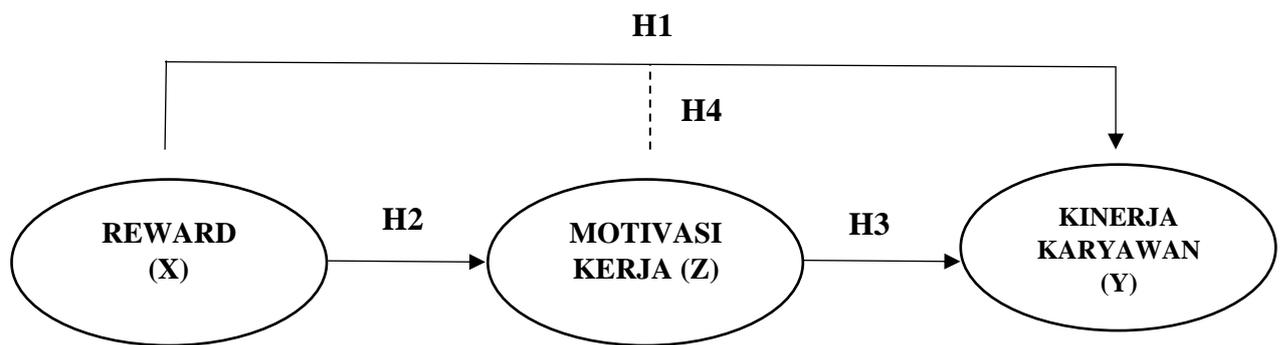
Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah S.A.W yang diriwayatkan dari Thabrani:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدَيْهِ أَمْسَى مَعْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dikembangkan untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan, khususnya mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut dengan menggunakan teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *Reward* dengan Kinerja

Reward diperlukan agar karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Menurut Mahmudi (2013) segala sesuatu berupa penghargaan dan perasaan menyenangkan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar mereka akan terus melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki hak untuk menerima imbalan dari perusahaan sebagai reward atas kinerja mereka.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, Sambul & Rumawas (2019) ditemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil serupa penelitian yang dilakukan Wirawan & Afani (2018) ditemukan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, artinya semakin tinggi *reward* yang diterima maka kinerja akan semakin naik. Oleh karena itu, penulis membentuk hipotesis:

H1: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2 Hubungan *Reward* dengan Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Stevianus X. Mentang (2021) ditemukan bahwa *Reward* memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* maka motivasi akan tinggi, sebaliknya semakin rendah *reward* maka motivasi juga rendah. Hasil serupa penelitian yang telah dilakukan Pradnyani, Rahmawati, dan Suci (2020) ditemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. Dengan kata lain, jika perusahaan meningkatkan *reward* yang diberikan kepada karyawan, Perusahaan akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja di tempat kerja. Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan (2018) *Reward* merupakan elemen penting dalam operasional bisnis. Hal ini karena *reward* akan mendorong tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai dan melebihi target mereka. Oleh karena itu, penulis membentuk hipotesis:

H2: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Salah satu faktor kunci dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja adalah motivasi kerja. Motivasi di tempat kerja sangat penting bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain materi yang tidak seimbang, faktor kasih sayang seperti kepuasan terhadap pekerjaannya, semangat bekerja untuk keluarga, dll juga dapat menjadi motivasi untuk bekerja. Karyawan puas dengan hasil saat mereka bekerja keras dan tanpa merasa terlalu banyak bekerja. Kinerja karyawan akan baik jika diberikan motivasikerja. Menurut Sarwoto (1979:135), tindakan memotivasi orang lain untuk bekerja adalah “proses pemberian motivasi (dorongan) kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi secara efisien”.

Hustia (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hasil serupa juga ditemukan

dalam penelitian Hendri Sembiring (2020) menemukan bahwa motivasi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan agar melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, penulis membentuk hipotesis:

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Hubungan Motivasi dalam memediasi pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan Araujo, Sintaasih, dan Riana (2019) ditemukan bahwa motivasi memediasi secara penuh pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam mendorong kinerja karyawan, motivasi sebagai pemicu mendorong meningkatnya kinerja karyawan dengan memperhatikan hasil *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka peran motivasi sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti membentuk hipotesis:

H4: Motivasi Kerja memediasi Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Penelitian kuantitatif ini biasanya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini disebut sebagai penelitian eksplanatori (explanatory research) yaitu untuk menguji antar variabel yang akan di hipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini melihat bagaimana dua variabel berhubungan satu sama lain untuk mengetahui apakah ada korelasi antara keduanya (Supriyanto dan Mahfudz, 2010: 287).

3.2 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah BBPPMPV-BOE Malang yang terletak di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019: 20) Populasi adalah sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BBPPMPV BOE Malang yang berjumlah 196 orang, diantaranya bagian Struktural berjumlah 2 orang, Widyaiswara berjumlah 52 orang, Widyaprada berjumlah 2 orang, Analisis Pengelolaan Keuangan APBN berjumlah 1 orang, Arsiparis berjumlah 1 orang, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) berjumlah 1 orang, Pengembangan

Teknologi Pembelajaran (PTP) berjumlah 13 orang, Analis Kekaryawanan berjumlah 1 orang, dan Pelaksana berjumlah 123 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019: 20) Sampel terdiri dari sekumpulan subyek dan obyek yang masing-masing memiliki karakteristik yang harus dipelajari. Karena sampel termasuk dalam populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 132 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *Simpel Random Sampling*, yaitu berarti semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, tanpa diskriminasi, menurut (Supriyanto dan Machfudz, 2010:183). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representative, maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$
$$= \frac{196}{1+196(0,05)^2} = 131,54$$

n: ukuran sampel

N: jumlah populasi

e: presisi

Dengan ukuran populasi sebanyak 196 orang, maka ukuran sampel adalah 132 orang karyawan BBPPMPV BOE Malang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian Arikunto (2016:151). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada BBPPMPV BOE

Malang yang berkaitan dengan masalah *Reward*, Kinerja karyawan, dan Motivasi Kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain Arikunto (2016:152). Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian dari dokumen-dokumen yang telah ada. Data ini diperoleh dari BBPPMPV BOE Malang, yang mencakup struktur organisasi, jumlah karyawan, dan dokumen lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dan nantinya akan di bari tanggapan langsung oleh responden. Tujuannya untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini Supriyanto dan Maharani (2013:56).

2. Wawancara

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:54), Wawancara merupakan proses mendapatkan informasi melalui tanya jawab dan tatap muka antara orang yang diwawancarai atau penanya. *Interview guide* (panduan wawancara) atau alat untuk melakukan proses ini, digunakan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang aspek kekaryawanan seperti, lokasi, jumlah karyawan, serta data informasi tambahan lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa suatu atribut dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan darinya disebut sebagai Definisi Operasional Variabel (DOV). Oleh karena itu, peneliti menentukan pengukuran operasional dari masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *Reward* sebagai Variabel Independen (X), Kinerja Karyawan

sebagai Variabel Dependent (Y), dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Z).

a. *Reward*

Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi Tohardi (2002).

b. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari performance (hasil kerja seseorang) keseluruhan sebuah proses suatu organisasi, dan hasilnya nanti akan ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang ditentukan Sedarmayanti (2011:260).

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan Mangkunegara (2016).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
<i>Reward</i> (Mahmudi, 2013)	1. Gaji dan Bonus	a. Gaji yang dibayar sesuai tingkat kebutuhan karyawan b. Bonus untuk karyawan yang mampu melebihi standar yang ditentukan perusahaan
	2. Kesejahteraan	a. Fasilitas liburan/rekreasi bagi karyawan yang berprestasi b. Mendaftarkan semua karyawan untuk asuransi Kesehatan
	3. Pengembangan karir	a. Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi

	4. Penghargaan psikologis dan sosial	<ul style="list-style-type: none"> b. Memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk berprestasi a. Penghargaan dan pujian kepada karyawan yang berprestasi b. Penghargaan meningkatkan motivasi
Kinerja Karyawan (Robbins, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan b. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perjuangan, cermat, dan teliti a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur standar operasi (SOP) b. Mampu melakukan dan memahami semua pekerjaan a. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya b. Tidak menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan a. Melakukan pekerjaan dengan tepat dan jarang membuat kesalahan b. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan konsisten

	5. Kemandirian	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri b. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari pemimpin
Motivasi Kerja (Maslow dalam Hartini,dkk, 2021)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri-	a. Kondisi ditempat kerja a. Perasaan tenang dengan kedudukan di Perusahaan saat ini a. Peluang untuk menjalin hubungan dengan orang lain a. Penilaian atasan atas kinerja karyawan a. Peluang untuk mengikuti pelatihan

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2013:133). Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indicator variabel dengan menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan diberi skor satu sampai lima, sesuai dengan urutan berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

No	Pernyataan	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4

3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.9 Analisis Data

3.9.1 Partial Least Square

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS). Wiyono (2011) berpendapat bahwa Partial Least Square (PLS) adalah salah satu teknik Stuctural Equation Modeling (SEM) yang dapat menganalisa variabel laten, variabel dan kesalahan pengukuran secara langsung. Karena dapat diterapkan pada berbagai skala data dan tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel yang tidak terlaui besar, PLS merupakan metode analisis yang kompleks. PLS dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk penguji proporsi.

PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons. Tujuan PLS adalah memprediksi apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel tersebut.

Tahapan analisis partial last square:

a. Pengukuran Model (Outer Model)

Abdillah & Jogiyanto (2015) mengungkapkan bahwa model pengukuran (outer model) menggambarkan hubungan yang terjadi antar blok indicator dengan variabel latennya. Secara spesifik, model ini dapat menunjukkan hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya atau bisa dikatakan bahwa outer midel ini mendefinisikan bagaimana dari setiap indicator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang menggunakan outer model yaitu:

1. *Convergent Validity*, uji ini dilihat melalui nilai loading factor (korelasi yang terjadi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk).

Indicator dalam kuisioner dianggap valid jika dapat memiliki nilai *ave (Average Variance Extranced)* diatas 0,50 atau menunjukkan nilai loading dari seluruh outer loading dimensi variabel atas 0,70 yang berarti pengukuran tersebut memenuhi kriteria dari validitas konvergen Ghazali (2016). Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor yang berasal dari varian yang diekstraksi melalui seperangkat variabel laten yang diestimasi dengan *loading Standarized* indikatornya dalam proses literasi alogaritma dalam PLS Abdillah & Jogiyanto (2015).

2. *Discriminant Validity*, pengujian ini berdasarkan cross loading, midel yang mempunyai *discriminant validity* cukup bila *cross loading* antara konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model Abdillah & Jogiyanto (2015).
3. *Uji Reliabilitas*, pengujian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas dalam suatu konstruk. Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel bisa dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7.

b. Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Abillah & Jogiyanto (2015) mengatakan bahwa model structural (*Inner Model*) merupakan model structural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausal (hubungan sebab-akibat) diantara variabel laten atau yang tidak dapat diukur secara langsung.

Inner model dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk variabel dependen, nilai koefisien path (jalur menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel) untuk uji signifikansi antar variabel dalam inner model (model structural). Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin tinggi

nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

c. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini akan menguji hipotesis untuk melihat apakah *kinerja karyawan pada para karyawan BBPPMPV-BOE Malang dipengaruhi oleh rewardi dan motivasi kerja*. Dalam uji inner model, nilai *Path Coefficient* yang akan dihitung akan diuji untuk pengujian hipotesis. Perolehan nilai t tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 0,05 (5 persen). Jika t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel atau Sig lebih rendah dibandingkan 0,05, artinya hipotesis tersebut dianggap diterima atau terbukti (Ghozali & Latan, 2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Instansi/Perusahaan

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang pendiriannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. BBPPMPV BOE memiliki tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan di bidang Otomotif dan Elektronika dan memiliki fungsi:

1. Penyusunan program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.
2. Pelaksanaan penjaminan mutu peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi.
3. Pelaksanaan penyelarasan pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry.
4. Pelaksanaan fasilitasi dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.
5. Pengelolaan data dan informasi.
6. Pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.
7. Pelaksanaan evaluasi pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.
8. Pelaksanaan urusan administrasi.

4.1.2 Visi Misi Instansi / Perusahaan

Visi dan Misi BBPPMPV BOE Malang sebagai berikut:

a. Visi:

Terwujudnya ekosistem pendidikan untuk membentuk pelajar berkarakter pancasila melalui pengembangan mutu pendidikan vokasi di Bidang Otomotif dan Elektronika.

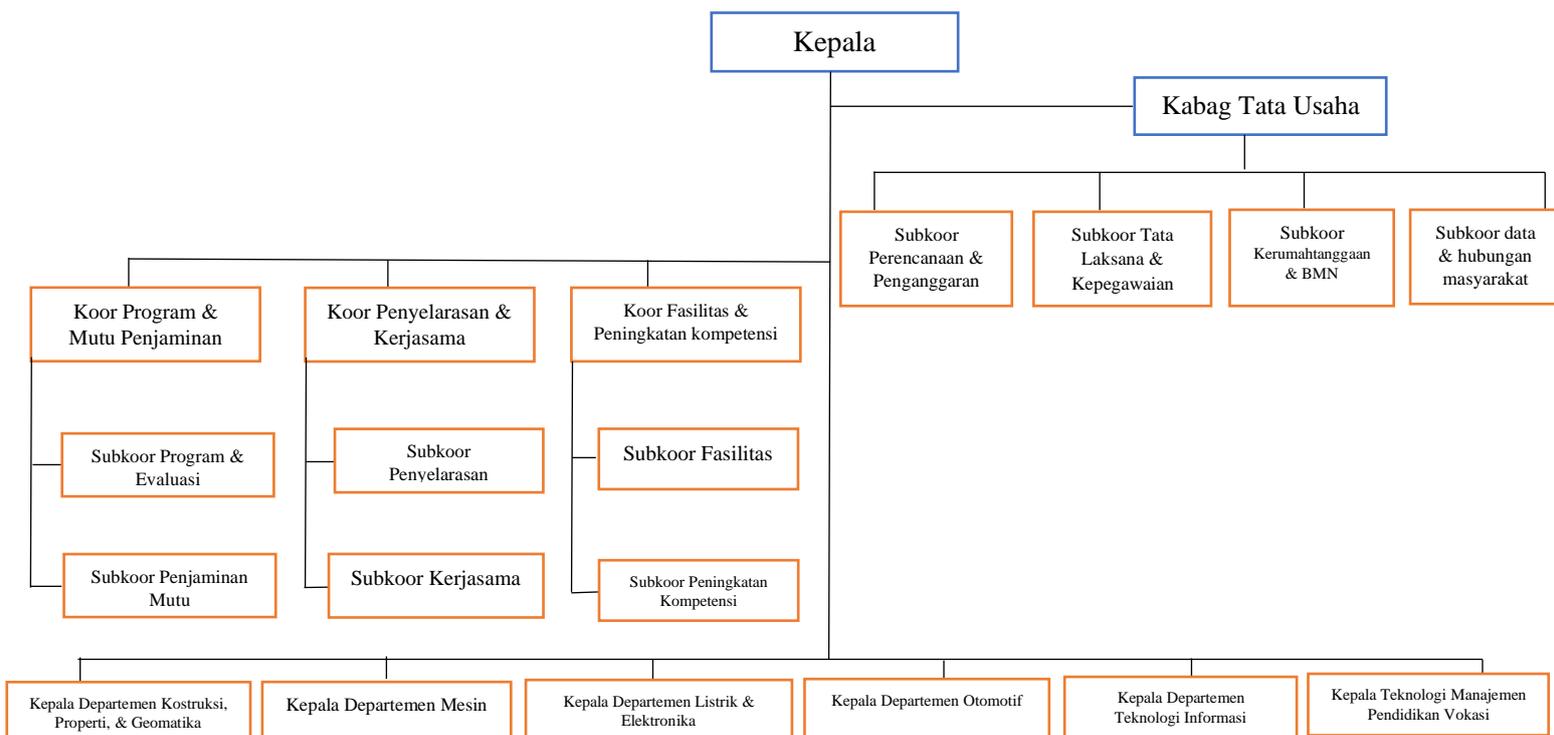
b. Misi:

1. Meningkatkan mutu peserta didik, sarana dan prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi.
2. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.
3. Meningkatkan ketersediaan layanan fasilitasi pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
4. Memperluas kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BBPPMPV-BOE Malang



4.2 Deskripsi Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Umum Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran secara singkat yang berkaitan dengan profil 132 responden BBPPMPV-BOE Malang terkait umur, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan BBPPMPV-BOE Malang. Berikut adalah hasil analisis karakteristik responden BBPPMPV-BOE Malang:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Umur			
1.	< 25 tahun	1	0,76%
2.	26-35 tahun	7	5,30%
3.	36-45 tahun	42	31,82%
4.	> 46 tahun	82	62,12%
Total		132	100%
Jenis Kelamin			
1.	Pria	83	62,88%
2.	Wanita	49	37,12%
Total		132	100%
Pendidikan Terakhir			
1.	SMA/SLTA	34	25,76%
2.	DIPLOMA	7	5,30%
3.	S1	58	43,94%
4.	S2	28	21,21%
5.	S3	5	3,79%
Total		132	100%
Lama Bekerja			
1.	1-5 tahun	6	4,54%

2.	6-10 tahun	19	14,40%
3.	11-15 tahun	52	39,39%
4.	> 16 tahun	55	41,67%
Total		132	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik usia dari 132 responden mayoritas berusia sama atau lebih dari 46 tahun yakni sebanyak 82 orang dengan presentase 62,12%, disusul dengan responden berusia sama atau kurang dari 25 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 0,76%, responden dengan usia rentang 26-35 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 5,30% dan responden berusia usia 36-45 tahun sebanyak 42 orang dengan presentase 31,83%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat bahwa dari 132 responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 83 orang dengan presentase 62,88%, sedangkan Perempuan sebanyak 49 orang dengan presentase 37,12%.

Berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa dari 132 responden Pendidikan terakhir mayoritas S1 yaitu sebanyak 58 orang dengan presentase 43,94%, responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 34 orang dengan presentase 25,76%, responden dengan Pendidikan terakhir diploma sebanyak 7 orang dengan presentase 5,30%, responden dengan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 28 orang dengan presentase 21,21% dan responden dengan Pendidikan terakhir S3 sebanyak 5 orang dengan presentase 3,79%.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang paling lama bekerja selama > 16 tahun berjumlah 55 orang atau 41,67%, lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 52 atau 39,39%, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 19 atau 14,40%, dan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 6 atau 4,54%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki deskripsi variabel penelitian yang menjadi bagian dari analisis deskriptif untuk mendapatkan distribusi jawaban dari responden pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan juga untuk menjabarkan lebih terkait variabel *Reward* (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). penyebaran kuesioner didapatkan dari hasil tabel jawaban responden. Adapun interpretasi skor ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Tabel 4.2
Skala Likert

No	Pernyataan	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

4.3.1 Variabel *Reward* (X)

Variabel *Reward* dalam penelitian ini diukur dengan 8 indikator. Adapun data jawaban responden variabel *reward* disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Variabel *Reward*

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1	65	49,24	46	34,85	21	15,91	0	0	0	0	132	100	4,33
X2	32	24,24	55	41,67	44	33,33	1	0,76	0	0	132	100	3,89
X3	33	25	43	32,58	55	41,67	1	0,76	0	0	132	100	3,82

X4	64	48,48	40	30,3	28	21,21	0	0	0	0	132	100	4,27
X5	37	28,03	68	51,52	25	18,94	2	1,51	0	0	132	100	4,06
X6	39	29,55	66	50	27	20,45	0	0	0	0	132	100	4,09
X7	50	37,88	58	43,94	23	17,42	1	0,76	0	0	132	100	4,19
X8	48	36,36	53	40,15	31	23,48	0	0	0	0	132	100	4,12

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 distribusi jawaban responden variabel *reward* dengan jumlah sampel sebanyak 132 responden dapat diketahui bahwa:

1. Untuk item kuesioner X1 terdapat 21 responden atau 15,91% yang menjawab netral (N), 46 responden atau 34,85% menjawab setuju (S) dan 65 responden atau 49,24% menjawab sangat setuju (SS).
2. Untuk item kuesioner X2 terdapat 1 responden atau 0,76% yang menjawab tidak setuju (TS), 44 responden atau 33,33% menjawab netral (N), 55 responden atau 41,67% menjawab setuju (S), dan 32 responden atau 24,24% menjawab sangat setuju (SS).
3. Untuk item kuesioner X3 terdapat 1 responden atau 0,76% yang menjawab tidak setuju, 55 responden atau 41,67% menjawab netral (N), 43 responden atau 32,58% menjawab setuju (S), dan 33 responden atau 25% menjawab sangat setuju (SS).
4. Untuk item kuesioner X4 terdapat 28 responden atau 21,21% yang menjawab netral (N), 40 responden atau 30,3% menjawab setuju (S), dan 64 responden atau 48,48% menjawab sangat setuju.
5. Untuk item kuesioner X5 terdapat 2 responden atau 1,51% yang menjawab tidak setuju (TS), 25 responden atau 18,94% menjawab netral (N), 68 responden atau 51,52% menjawab setuju (S), dan 37 responden atau 28,03% menjawab sangat setuju (SS).
6. Untuk item X6 terdapat 27 responden atau 20,45% yang menjawab netral (N), 66 responden atau 50% menjawab setuju (S), dan 39 responden atau 29,55% menjawab sangat setuju (SS).

7. Untuk item kuesioner X7 terdapat 1 responden atau 0,76% yang menjawab tidak setuju (TS), 23 responden 17,42% menjawab netral (N), 58 responden atau 43,94% menjawab setuju (S), dan 50 responden atau 37,88% menjawab sangat setuju (SS).
8. Untuk item X8 terdapat 31 responden atau 23,48% yang menjawab netral (N), 53 responden atau 40,15% menjawab setuju (S), dan 48 responden atau 36,36% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan X3 menerima nilai rata-rata terendah dengan bobot 3,82. Yang diperoleh dari 1 responden menjawab tidak setuju, 55 responden menjawab netral, 43 responden menjawab setuju, dan 33 responden menjawab sangat setuju. Item pernyataan X1 menerima nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,33. Yang diperoleh dari 21 responden menjawab netral, 46 responden menjawab setuju, dan 65 responden menjawab sangat setuju.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 10 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1	37	28,03	69	52,27	26	19,7	0	0	0	0	132	100	4,08
Y2	49	37,12	59	44,7	24	18,18	0	0	0	0	132	100	4,19
Y3	41	31,06	59	44,7	32	24,24	0	0	0	0	132	100	4,07
Y4	52	39,39	48	36,36	32	24,24	0	0	0	0	132	100	4,15
Y5	32	24,24	65	49,24	35	26,52	0	0	0	0	132	100	3,98

Y6	57	43,18	48	36,36	27	20,45	0	0	0	0	132	100	4,23
Y7	36	27,27	56	42,42	40	30,3	0	0	0	0	132	100	3,97
Y8	41	31,06	49	37,12	42	31,82	0	0	0	0	132	100	3,99
Y9	39	29,55	54	40,91	39	29,55	0	0	0	0	132	100	4
Y10	40	30,3	64	48,48	28	21,21	0	0	0	0	132	100	4,09

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi jawaban responden variabel reward dengan jumlah sampel sebanyak 132 responden dapat diketahui bahwa:

1. Untuk item kuesioner Y1 terdapat 26 responden atau 19,7% yang menjawab netral (N), 69 responden atau 52,27% menjawab setuju (S) dan 37 responden atau 28,03% menjawab sangat setuju (SS).
2. Untuk item kuesioner Y2 terdapat 24 responden atau 18,18% yang menjawab netral (N), 59 responden atau 44,7% menjawab setuju (S), dan 49 responden atau 37,12% menjawab sangat setuju (SS).
3. Untuk item kuesioner Y3 terdapat 32 responden atau 24,24% yang menjawab netral (N), 59 responden atau 44,7% menjawab setuju (S), dan 41 responden atau 31,06% menjawab sangat setuju (SS).
4. Untuk item kuesioner Y4 terdapat 32 responden atau 24,24% yang menjawab netral (N), 48 responden atau 36,36% menjawab setuju (S), dan 52 responden atau 39,39% menjawab sangat setuju.
5. Untuk item kuesioner Y5 terdapat 35 responden atau 26,52% yang menjawab netral (N), 65 responden atau 49,24% menjawab setuju (S), dan 32 responden atau 24,24% menjawab sangat setuju (SS).
6. Untuk item Y6 terdapat 27 responden atau 20,45% yang menjawab netral (N), 48 responden atau 36,36% menjawab setuju (S), dan 57 responden atau 43,18% menjawab sangat setuju (SS).
7. Untuk item kuesioner Y7 terdapat 40 responden 30,3% yang menjawab netral (N), 56 responden atau 42,42% menjawab setuju (S), dan 36 responden atau 27,27% menjawab sangat setuju (SS).

8. Untuk item Y8 terdapat 42 responden atau 31,82% yang menjawab netral (N), 49 responden atau 37,12% menjawab setuju (S), dan 41 responden atau 31,06% menjawab sangat setuju (SS).
9. Untuk item Y9 terdapat 39 responden atau 29,55% yang menjawab netral (N), 54 responden atau 40,91% menjawab setuju (S), dan 39 responden atau 29,55% menjawab sangat setuju (SS).
10. Untuk item Y10 terdapat 28 responden atau 21,21% yang menjawab netral (N), 64 responden atau 48,48% menjawab setuju (S), dan 40 responden atau 30,3% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan Y7 menerima nilai rata-rata terendah dengan bobot 3,97. Yang diperoleh dari 40 responden menjawab netral, 56 responden menjawab setuju, dan 36 responden menjawab sangat setuju. Item pernyataan Y6 menerima nilai rata-rata tertinggi dengan bobot sebesar 4,23. Yang diperoleh dari 27 responden menjawab netral, 48 responden menjawab setuju, dan 57 responden menjawab sangat setuju.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator. Adapun data jawaban responden variabel motivasi kerja disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Z1	64	48,48	45	34,09	23	17,42	0	0	0	0	132	100	4,31
Z2	51	38,64	57	43,18	24	18,18	0	0	0	0	132	100	4,20
Z3	43	32,58	60	45,45	29	21,97	0	0	0	0	132	100	4,11
Z4	39	29,55	64	48,48	28	21,21	1	0,76	0	0	132	100	4,07

Z5	34	25,76	50	37,88	48	36,36	0	0	0	0	132	100	3,89
----	----	-------	----	-------	----	-------	---	---	---	---	-----	-----	------

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi jawaban responden variabel reward dengan jumlah sampel sebanyak 132 responden dapat diketahui bahwa:

1. Untuk item kuesioner Z1 terdapat 23 responden atau 17,42% yang menjawab netral (N), 45 responden atau 34,09% menjawab setuju (S) dan 64 responden atau 48,48% menjawab sangat setuju (SS).
2. Untuk item kuesioner Z2 terdapat 24 responden atau 18,18% yang menjawab netral (N), 57 responden atau 43,18% menjawab setuju (S), dan 51 responden atau 38,64% menjawab sangat setuju (SS).
3. Untuk item kuesioner Z3 terdapat 29 responden atau 21,97% yang menjawab netral (N), 60 responden atau 45,45% menjawab setuju (S), dan 43 responden atau 32,58% menjawab sangat setuju (SS).
4. Untuk item kuesioner Z4 terdapat 1 responden atau 0,76% yang menjawab tidak setuju (TS), 28 responden atau 21,21% menjawab netral (N), 64 responden atau 48,48% menjawab setuju (S), dan 39 responden atau 29,55% menjawab sangat setuju.
5. Untuk item kuesioner Z5 terdapat 48 responden atau 36,36% yang menjawab netral (N), 50 responden atau 37,88% menjawab setuju (S), dan 34 responden atau 25,76% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan Z5 menerima nilai rata-rata terendah dengan bobot 3,89. Yang diperoleh dari 48 responden menjawab netral, 50 responden menjawab setuju, dan 34 responden menjawab sangat setuju. Item pernyataan Z1 menerima nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,31. Yang diperoleh dari 23 responden menjawab netral, 45 responden menjawab setuju, dan 64 responden menjawab sangat setuju.

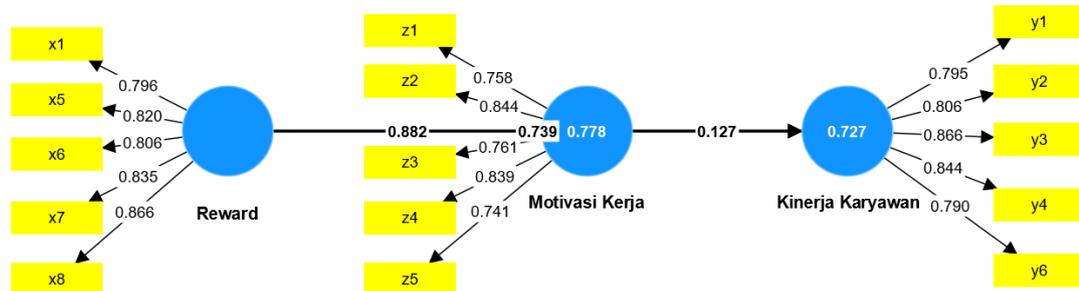
4.4 Analisis Data

4.4.1 Model Analisis *Partial Least Square* (PLS)

4.4.1.1 Pengukuran Model (Outer Model)

Penelitian ini untuk pengukuran hipotesisnya menggunakan Teknik Analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 4.0. Model skemanya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Outer Model



Sumber: Data Diolah, 2023

Model ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Outer model ini menjelaskan setiap variabel yang terkait dengan variabel latennya, berikut adalah hasil uji dari outer model.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dalam penelitian ini menggunakan nilai outer loading atau loading factor. Menurut chin (1998) Apabila nilai outer loadingnya $> 0,70$ maka itu sudah dianggap cukup untuk mencapai syarat *Convergent Validity*. Berikut adalah nilai outer loading dari setiap indicator variabel penelitian.

Tabel 4.6
Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward

X1			0,796
X5			0,820
X6			0,806
X7			0,835
X8			0,866
Y1	0,795		
Y2	0,806		
Y3	0,866		
Y4	0,844		
Y6	0,790		
Z1		0,758	
Z2		0,844	
Z3		0,761	
Z4		0,839	
Z5		0,741	

Sumber: Data Diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.7 bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki outer loading $> 0,70$ yang memenuhi persyaratan *Convergent Validity* yang sesuai.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *cross loading* menunjukkan *Discriminant Validity* penelitian ini. Apabila indikator dari suatu variabel dinyatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity* atau jika nilai *cross loading* untuk setiap indikator pada variabel yang berkaitan lebih besar daripada *cross loading* untuk variabel laten lainnya. Dibawah ini adalah nilai *cross loading*.

Tabel 4.7

Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	<i>Reward</i>
X1	0,722	0,663	0,796

X5	0,675	0,731	0,820
X6	0,667	0,704	0,806
X7	0,679	0,740	0,835
X8	0,763	0,796	0,866
Y1	0,795	0,720	0,719
Y2	0,806	0,646	0,721
Y3	0,866	0,641	0,707
Y4	0,844	0,600	0,678
Y6	0,790	0,577	0,658
Z1	0,640	0,758	0,662
Z2	0,665	0,844	0,763
Z3	0,592	0,761	0,643
Z4	0,638	0,839	0,767
Z5	0,533	0,741	0,636

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari data tabel dapat diketahui bahwa setiap indicator variabel penelitian memiliki *cross loading* lebih besar pada variabel yang dibentuk daripada nilai *cross loading* pada variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam susunan variabelnya.

Discriminant validity juga dapat dilihat melalui metode nilai seperti *average variant extracted* (AVE) dari setiap indicator, dengan syarat nilai AVE harus lebih dari 0,50 untuk mendapatkan model yang baik.

Tabel 4.8

Average Variant Extarcted (AVE)

Variabel	<i>Average Variant Extarcted (AVE)</i>
<i>Reward (X)</i>	0,680
Kinerja Karyawan (Y)	0,674
Motivasi Kerja (Z)	0,624

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada data tabel 4.9, dapat dilihat bahwa nilai AVE dari variabel *Reward*, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja $> 0,50$. Oleh karena itu variabel – variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Composite Reliability termasuk dalam pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada setiap variabel. *Cronbach's Alpha* adalah uji reabilitas yang dapat memperkuat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Apabila data yang memiliki *Composite Reliability* $> 0,7$ maka bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Apabila *Cronbach's Alpha* $0,7$ maka suatu variabel sudah dapat dianggap reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian tercantum di bawah ini.

Tabel 4.9

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward (X)</i>	0,914	0,882	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,879	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,892	0,849	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

4.4.1.2 Model Struktural (Inner Model)

Uji inner model menunjukkan hubungan antara konstruk, nilai R-Square, dan nilai signifikan dari model penelitian. Pengukuran inner model dapat diuji untuk konstruk dependen uji T dengan signifikan dari koefisien parameter jalur structural. Hasil perolehan nilai R-Square dari aplikasi SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,727	0,723
Motivasi Kerja	0,778	0,777

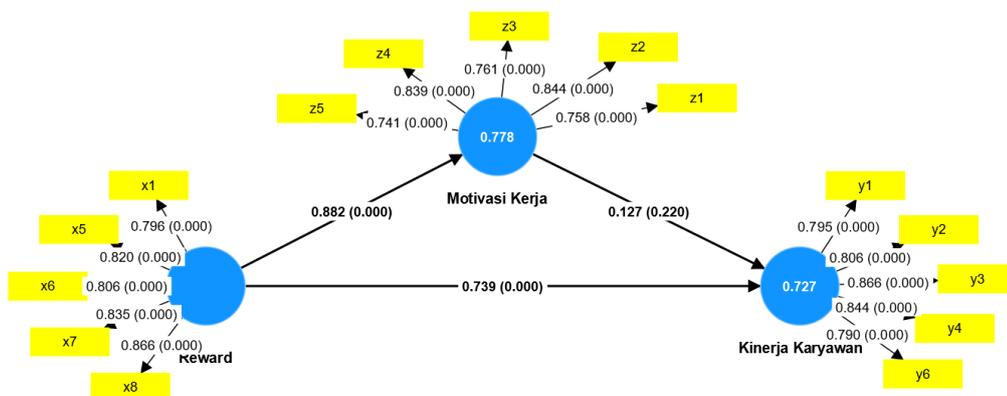
Sumber: Data Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa nilai *R-Square* dari kinerja karyawan sebesar 0,727. Nilai *R-Square* sebesar 0,727 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi nilai reward dan motivasi kerja sebesar 72,7%. Sedangkan 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,778. Nilai *R-Square* sebesar 0,778 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai reward dan kinerja karyawan sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.1.3 Uji Hipotesis

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, hasil yang telah didapatkan sangat bermanfaat. Jika nilai T-Statistika > 1,96 dan nilai P-Value < 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima.

Gambar 4.3
Bootstrapping



Sumber: Data Diolah, 2023

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis penelitian ini, yang diperoleh melalui perhitungan *bootstrapping* pada SmartPLS versi 4.0. serta koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan *bootstrapping*, ditunjukkan dibawah ini:

a. Pengujian secara langsung

Tabel 4.11
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Reward-> Kinerja Karyawan	0,739	0,740	0,095	7,814	0,000
Reward -> Motivasi Kerja	0,882	0,884	0,026	34,317	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,127	0,126	0,104	1,226	0,220

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu:

H1: *Reward* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,739 dengan nilai T-Statistik 7,814 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. **H1 diterima**, hal ini berarti bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: *Reward* (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,882 dengan nilai T-Statistik 34,317 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. **H2 diterima**, hal ini berarti bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,127 dengan nilai T-Statistik 1,226 dimana nilai ini lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-Values 0,220 > 0,05. **H3 ditolak**, hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian secara tidak langsung

Tabel 4.12

Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Reward-> Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,112	0,112	0,093	1,210	0,226

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian secara tidak langsung antar variabel yaitu:

H4: Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh *Reward* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,112 dengan nilai T-Statistik 1,210 dimana nilai ini lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-Values 0,226 > 0,05. **H4 ditolak**, hal ini berarti bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, persyaratan telah terpenuhi. Penelitian ini telah menguji instrument penelitian untuk valisitas dan reliabilitas serta mengumpulkan

data melalui 132 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa instrument tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

4.5.1 Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,739 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi *reward* yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pemberian *reward* yang diberikan oleh Perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kentjana & Nainggolan (2018) yang menyatakan bahwa *reward* diberikan untuk memotivasi seseorang agar giat dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini dikarenakan terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih maksimal yang berarti akan meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya, *reward* dibutuhkan untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Susanti (2018), Pramesti, Sambul & Rumawas (2019), Indah, Rahmawati & Andiani (2019), Tangkuman, Tewal & Trang (2015) yang menemukan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dalam Al-Quran surat Al-Zalzalah ayat 7-8, menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan orang lain selain kebutuhannya sendiri:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Artinya: “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.” (Q.S Al-Zalzalah:7-8)

Ayat tersebut menerangkan Allah berperilaku adil terhadap seluruh ummatnya. Di mana masing-masing amal meski sedikit atau kecil yang mereka

kerjakan sungguh akan menerima ganjarannya. Seperti halnya, seorang yang menganggap perbuatan baiknya tak seberapa, tapi di mata Allah SWT hal sekecil itu tetap memberikan pahala bagi si pelaku. Begitu pula dengan orang yang meremehkan segelintir aksi kejiannya, di mata-Nya itu tetaplah dosa yang mampu memasukkan pelaku ke neraka.

4.5.2 Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,882 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, dengan meningkatkan *reward*, Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan BBPPMPV-BOE Malang untuk. Hasil penelitian ini didukung oleh Merchand dan Stede dalam Kentjana dan Nainggolan (2018) menyatakan bahwa system *reward* sangat penting karena membantu mendefinisikan area hasil yang diinginkan dan mendorong karyawan untuk mencapai dan melebihi target kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradyani, Rahmawati & Suci (2020), Mentang (2021) yang menemukan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Reward yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada BBPPMPV BOE Malang disebabkan oleh fakta bahwa deskripsi data yang diperoleh menunjukkan bahwa *reward* yang diterapkan di perusahaan tersebut sudah mencapai kategori yang cukup untuk sebagian besar karyawan. Dengan demikian, *reward* ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di Perusahaan tersebut.

Implementasi dalam Al-Quran terkandung dalam surah An-Nahl ayat 112 yang menjelaskan tentang pentingnya motivasi dalam bekerja:

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِيَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ

Artinya: “Dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezkinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk)nya mengingkari nikmat-nikmat Allah; karena itu Allah merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat”.

Ayat tersebut menerangkan bahwa Allah berfirman bahwa Dia akan memberikan balasan kepada mereka yang menolak nikmat-Nya. Dia mencontohkan sebuah negeri yang dulunya aman dari ancaman dan penuh dengan kenikmatan, rezeki melimpah dari berbagai sumber, tetapi masyarakatnya menolak kenikmatan-Nya dan tidak menikmatinya sesuai dengan perintah-Nya. Allah mengubah keadaan mereka dengan menimpakan bencana kelaparan dan ketakutan sebagai akibat dari perbuatan buruk mereka. Dia tidak menimpakan azab itu secara tiba-tiba tanpa memberi tahu mereka sebelumnya. Allah menyatakan bahwa seorang rasul dari kalangan mereka sendiri telah datang kepada mereka untuk memberi peringatan kepada mereka. Mereka mengenalinya dengan baik karena kepribadiannya yang mulia dan asal-usulnya yang mulia.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,127 dan p-value sebesar 0,220 lebih besar dari 0,05. Artinya, motivasi yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang. Motivasi merupakan suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173).

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Putra, dkk (2020), Febrianti, Musadieg & Prasetya (2014), Ariono (2017), Arisanti, Santoso & Wahyuni (2019), Siswanto (2019) dalam penelitiannya yang

membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah & Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada karyawan BBPPMPV-BOE Malang sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan BBPPMPV-BOE Malang sudah menjadi pegawai negeri sipil. Sehingga ada atau tidaknya motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi besaran kinerja yang dicapai oleh karyawan.

4.5.4 Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BBPPMPV-BOE Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,112 dan *p*-value 0,226 lebih besar dari 0,05. Artinya, bahwa besar kecilnya *reward* yang diberikan tidak mempengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak ada hubungan tidak langsung antara *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BBPPMPV BOE Malang.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Araujo, Sintaasih, & Riana (2019) menyatakan bahwa motivasi memediasi sempurna pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kentjana & Nainggolan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BBPPMPV-BOE Malang. Hal ini dikarenakan penerapan pemberian *reward* seperti pemberian bonus, promosi jabatan, pemberian tunjangan dan lain

sebagainya yang dilakukan oleh BBPPMPV BOE Malang kepada para karyawannya tidak akan selalu membuat motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BBPPMPV-BOE Malang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang.
2. *Reward* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang.
3. Motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang.
4. *Reward* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan BBPPMPV-BOE Malang.

5.2 Saran

1. Bagi BBPPMPV-BOE Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi BBPPMPV-BOE Malang untuk meningkatkan motivasi kerja agar dapat diperoleh hasil kerja yang baik melalui kinerja yang maksimal sehingga mampu mewujudkan visi dan misi Perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel yang masih mempunyai kaitan, dan tidak terdapat di penelitian ini, sehingga akan diperoleh hasil yang lebih variatif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Andi
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah
- Anisya, Vira, Supriyanto, Achmad Sani dan Ekowati, Vivin Maharani. "The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture". *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 4, no. 7 (2021)
- Annisa, Nurma Firstania Rizki Annisa dan Supriyanto, Achmad Sani. "The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)". *THE AJHSSR* 4, no.3 (2021)
- Apriyanti, Renita, Bahrin, Khairul dan Fintariasari. "Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 1, no.2 (2020)
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewi, Putu Ayu Krisna Dewi dan Putra, Ida Bagus Udayana. "Transformational Leadership and Compensations Effect on Employee's Performances by means of Job Satisfaction as Mediation Variable at CV. General Design Klungkung Regency". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita* 10, no.1 (2023)
- Ekhsan, Muhammad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12, no.1 (2019)
- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Widiana Bhakti Persada, Bandung
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *WFO* Masa Pandemi". *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no.1 (2020):81-91
- Ikhsan, Fuad. 2005. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Rahmawati, Putu Indah dan Andiani, Nyoman Dini. “ Pengaruh sistem penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja *Trainee* Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali”. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Parawisata* 2, no.1 (2019)
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Nainggolan, Piter. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.)”. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development* (2018)
- Mahmudi. (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara P Anwar, 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, P Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Pradnyani, G.A.A.I., Rahmawati, P.I., Suci, N.M. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali”. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no.1 (2020)
- Pramesti, Rizki Ayu, Sambul, Sofia. A.P. dan Rumawas, Wehelmina. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”. *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no.1 (2019)
- Putra, Ivan Tomi, dkk. “Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa)”. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 2, no.3 (2020)
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.

- Sembiring, Hendri. “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. *Jurankunman* 13, no.1 (2020)
- Shihab, M. Quraish. (2012). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur’an* Volume 6. Jakarta: Lentera Hati
- Sitompul, Silvia Sari dan Susanti, Lusy. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru”. *PROCURATIO* 6, no.3 (2018)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Mahfudz, Masyhuri. (2010). *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligesia Media.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta: BPFE.
- Syardiansah, Zati, Muhammad Rizqi dan Tefu, Amara Fauzi. “Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Motivasi* 17 (2021)
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Wirawan, Adhitomo dan Afani, Ismi Nur. “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa”. *Journal of Applied Business Administration* 2, no.2 (2018)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Oleh: Zulfa Nurlaili Qomariyah

Assalamualaikum Wr. Wb. dengan hormat, perkenalkan saya Zulfa Nurlaili Qomariyah Mahasiswa Angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang meminta kesediaan bapak, ibu, saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BBPPMPV BOE MALANG”**. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

➤ IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Pria Wanita
3. Usia : <25 tahun 26-35 tahun
36-45 tahun di atas 46
4. Pendidikan terakhir : SMA D3
S1 S2
5. Lama bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
11-15 tahun >16 tahun

➤ PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pernyataan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara mencentang (√) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Reward (X)						
1	Instansi telah membayar gaji sesuai dengan tingkat pangkat dan golongan					
2	Instansi memberikan reward kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan instansi					
3	Instansi memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan					
4	Instansi mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan					
5	Instansi memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					
6	Instansi memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi					
7	Instansi memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8	Instansi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja					
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu dan memahami setiap tugas yang saya kerjakan					
5	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya berusaha meminimalisir ketidaksesuaian dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan konsisten					

9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berusaha mengerjakan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan					
Motivasi Kerja (Z)						
1	Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas serta jam istirahat yang cukup					
2	Instansi memberikan jaminan (keselamatan dan keamanan) dalam setiap pekerjaan					
3	Instansi memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bersosialisasi serta bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada					
4	Instansi selalu memberikan (pujian dan penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi					
5	Instansi selalu memberikan (pujian dan penghargaan) kepada karyawan serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja					

Lampiran 2

DATA KUESIONER

1. Data Kuesioner Variabel (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	5	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	3	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	3	3	4	5	5
3	4	3	4	4	4	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	5
4	5	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	5	4	4	4	5
4	3	5	4	4	5	5	4
4	3	4	3	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	4	5	3	4
4	4	3	5	4	3	3	3
4	4	3	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	3	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	3	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	5	4
5	3	5	5	5	5	4	4
4	3	4	5	4	4	5	5

5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
5	3	3	5	5	5	4	4
4	3	3	5	4	5	5	5
4	3	3	5	5	4	5	5
5	3	3	5	5	5	4	4
5	3	3	5	4	5	5	4
4	3	3	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5
5	3	3	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	5	4	4
4	4	3	5	4	4	3	4
5	5	4	5	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	3	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5	4	5
5	4	3	5	5	4	5	5
5	3	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	3
4	3	3	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5
5	4	3	5	4	5	4	4
5	4	3	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	3	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	3	3	4	4	5
3	4	3	4	4	5	5	3

5	3	3	5	4	5	5	5
5	4	3	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	5	4	2	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	2	3	2	3
5	5	3	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	3	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4

2. Data Kuesioner Variabel (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	5	5	5	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	4	4	4	4	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	5	3	4	3	4	5
3	4	4	3	4	5	5	4	3	3
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	3	4	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	5	3	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
4	5	3	3	3	4	4	5	4	5

5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	5	3	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	5	3	5	3	4
4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	5	3	3	3	4
4	4	4	5	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	3	4	3	4
5	5	4	5	4	5	3	3	4	3
4	4	4	5	4	5	4	5	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	5	5
4	4	4	5	4	5	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	3	3	3	4
4	5	5	5	3	5	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	3	3	3	4
5	5	4	4	5	4	3	3	3	5
5	5	5	5	4	5	3	4	3	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	5	3	3	4	4
4	4	3	5	5	5	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	3	3	3	5
4	5	5	5	4	5	3	5	3	4
5	5	5	4	5	3	3	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	5	4
4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	3	4	3	3	3	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3
4	4	4	3	5	3	4	3	4	5

4	4	5	5	4	5	4	3	5	4
4	4	4	5	4	5	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	3	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	3	4	4	4	5	3
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
3	5	4	4	4	5	5	3	4	3
5	5	4	5	4	5	3	3	4	3
4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	5

3. Data Kuesioner Variabel (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
5	4	4	4	4

4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
3	5	5	5	5
3	3	3	3	3
5	4	4	4	5
5	5	3	5	5
3	3	3	3	3
4	4	3	4	4
5	5	4	4	3
5	5	4	4	4
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
5	4	3	3	3
4	3	3	5	3
4	4	4	4	4
5	3	4	5	5
3	3	3	3	3
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	3	3	3
3	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	5	4	5	5
4	4	5	4	4
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
4	3	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
5	5	4	4	4
3	4	4	4	3
5	4	5	5	5

5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	4	4	4	3
3	3	3	3	3
4	3	4	2	3
4	4	4	3	4
4	4	5	4	4
3	4	4	3	3
5	5	4	4	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
5	5	4	4	3
5	5	4	4	5
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	3	5	5
3	3	3	3	3
5	5	4	4	3
5	5	4	4	3
5	5	4	4	3
4	4	3	4	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	3
5	5	4	4	4
4	4	5	5	3
3	3	3	3	3
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	3	3	3
5	5	4	5	3
5	5	5	4	4
5	4	4	5	3
4	4	4	4	4
5	5	4	4	3
5	5	4	5	3
5	5	5	4	4
5	5	5	4	5
5	5	4	4	3

5	5	3	4	4
5	5	5	4	3
5	5	4	4	3
5	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	5	4	4
5	4	5	3	4
5	5	4	3	4
4	5	5	4	5
5	5	4	4	3
3	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	3	3	4
5	5	5	5	5
4	4	5	5	5
5	5	4	4	4
4	4	5	5	3
5	4	3	3	3
5	5	5	5	5
5	5	4	5	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	3	3	3
5	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	5	4	5	5
4	4	5	4	4
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	3	4	4
4	3	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	5	5	3
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
3	3	3	3	3
4	3	4	4	3
5	5	5	5	5

3	3	3	3	3
3	3	4	3	3
4	3	4	3	3
5	4	4	4	4
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
3	5	5	5	5
3	3	3	3	3
4	4	5	5	3
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4

Lampiran 3

HASIL Uji SmartPLS 4.0.

Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward
x1			0.796
x5			0.820
x6			0.806
x7			0.835
x8			0.866
y1	0.795		
y2	0.806		
y3	0.866		
y4	0.844		
y6	0.790		
z1		0.758	
z2		0.844	
z3		0.761	
z4		0.839	
z5		0.741	

Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward
x1	0.722	0.663	0.796
x5	0.675	0.731	0.820
x6	0.667	0.704	0.806
x7	0.679	0.740	0.835
x8	0.763	0.796	0.866
y1	0.795	0.720	0.719
y2	0.806	0.646	0.721
y3	0.866	0.641	0.707
y4	0.844	0.600	0.678
y6	0.790	0.577	0.658
z1	0.640	0.758	0.662
z2	0.665	0.844	0.763
z3	0.592	0.761	0.643
z4	0.638	0.839	0.767
z5	0.533	0.741	0.636

Cronbach's alpha, Composite Reliability, Average variance extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.879	0.879	0.912	0.674
Motivasi Kerja	0.849	0.854	0.892	0.624
Reward	0.882	0.885	0.914	0.680

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.727	0.723
Motivasi Kerja	0.778	0.777

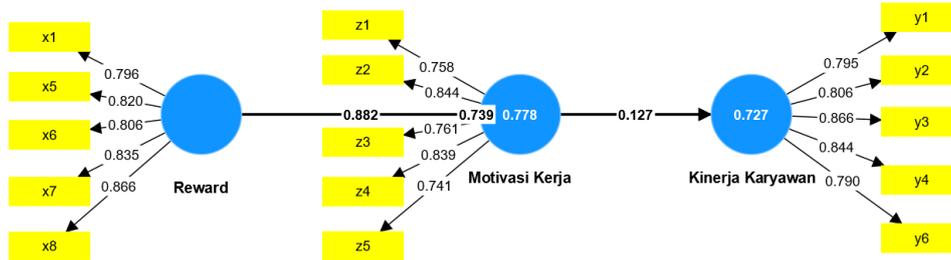
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.127	0.126	0.104	1.226	0.220
Reward -> Kinerja Karyawan	0.739	0.740	0.095	7.814	0.000
Reward -> Motivasi Kerja	0.882	0.884	0.026	34.317	0.000

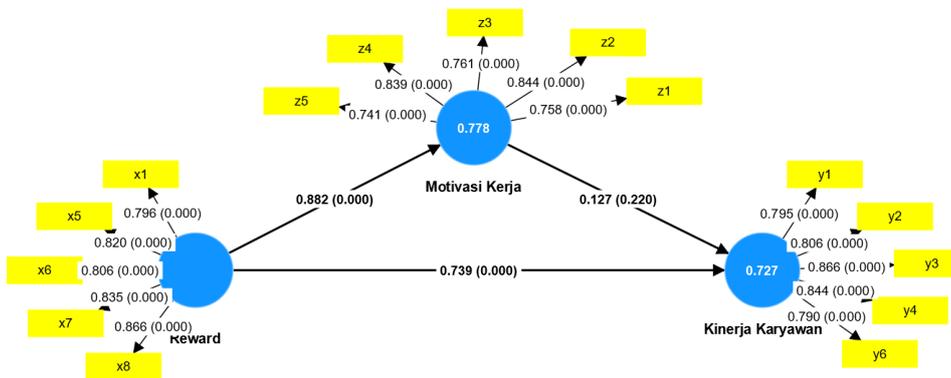
Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Reward -> Kinerja Karyawan	0.112	0.112	0.093	1.210	0.226

Outer Model



Inner Model (*Bootstrapping*)



Lampiran 4

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510192
Nama : Zulfa Nurlaili Qomariyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BBPMPV BOE MALANG

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	5 Oktober 2022	Pengajuan outline proposal skripsi di web access fe	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	12 April 2023	Bimbingan proposal BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	2 Mei 2023	Revisi proposal BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	4 Mei 2023	Revisi proposal BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	8 Mei 2023	ACC proposal BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	23 Agustus 2023	Bimbingan Usulan Kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	5 September 2023	Bimbingan kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	26 Oktober 2023	Acc bab 4-5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 26 Oktober 2023

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Lampiran 5

SURAT BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Zulfa Nurlaili Qomariyah
NIM : 19510192
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada BBPMPV BOE Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	27%	5%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 November 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6

DOKUMENTASI



Lampiran 7

BIODATA PENELITI

Nama : Zulfa Nurlaili Qomariyah
Tempat, Tanggal lahir : Malang, 07 Juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Teluk Cendrawasih No.05
RT/RW 03/03 Arjosari,
Blimbing, Malang
Agama : Islam
No Whatsapp : 083145443304
Email : zulfanrlaili@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2007 : RA Muslimat NU 17 Arjosari
2007-2013 : MI Nurul Ulum Arjosari
2013-2016 : MTs Al-Ma'arif Singosari
2016-2019 : MA Al-Ma'arif Singosari
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2019-2022 : Anggota Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang