



PENGARUH PENGHARGAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA AJI UTAMA TANGERANG BANTEN

THE INFLUENCE OF REWARDS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. CIPTA AJI UTAMA TANGERANG BANTEN

Fajar Yuniati¹, Agrasadya²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Fajaryunia1999@gmail.com ¹ *, dosen01866@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 14-02-2025

Revised : 15-02-2025

Accepted : 17-02-2025

Published: 19-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Rewards and Work Motivation on employee performance at CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten. The research method used is a quantitative method. The population and sample in this study were 50 employees of CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten. Secondary and primary data collection methods. Data analysis methods used (validity test, reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test), regression test (simple and multiple linear), correlation coefficient test (R), determination test (R Square), and hypothesis test (partial T and simultaneous F test). The results showed that Rewards have a positive and significant effect on employee performance, The results showed that reward has a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by the simple linear regression equation $Y = 3.211 + 0.506 X_1$, with a correlation value of 0.506 and a determination coefficient of 75.7%. The t-test shows the t-count value ($3.363 > t\text{-table } 2.011$) with a significance of $0.000 < 0.050$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation $Y = 3.211 + 0.411 X_2$, a correlation value of 0.836, and a determination coefficient of 24.3%. The t-test shows the t-count value ($2.889 > 2.011$) with a significance of $0.000 < 0.050$. Simultaneously, Rewards and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation ($73.273 > 3.20$), with a correlation value of 73.273, and a determination coefficient of 75.7%. The F test shows the F_{count} value ($73.273 > f\text{ table } 3.20$) significance value < 0.05 , indicating that both independent variables together significantly affect employee performance..

Keywords: Awards, Work Motivation and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan primer. Metode analisis data yang digunakan (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), uji regresi (linier sederhana dan berganda), uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji parsial T dan simultan F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=3,211+0,506 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,506 dan koefisien



determinasi 75,7%. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} ($3,363 > \text{tabel } t_{2,011}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=3.211+0.411 X_2$, nilai korelasi 0.836, dan koefisien determinasi 24,3% Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} ($2,889 > 2,011$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Secara simultan, Penghargaan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda ($73,273 > 3,20$), dengan nilai korelasi 73,273, dan koefisien determinasi 75,7%, Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} ($73,273 > \text{tabel } f_{3,20}$) nilai signifikansi $< 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

Kata Kunci : Penghargaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu penghargaan yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh sebab itu penghargaan yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan. Penghargaan tidak terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lain. Ini bisa berupa bonus, tunjangan, pengakuan publik, kesempatan pelatihan, atau bahkan fleksibilitas kerja. Dengan menawarkan beragam penghargaan, perusahaan dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan

Demikian juga halnya dengan dengan CV. Cipta Aji Utama sebagai salah satu perusahaan Percetakan dan advertising yang berdiri sejak 1996 lalu, penerapan penghargaan telah menjadi perhatian penuh bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan CV. Cipta Aji Utama terlihat belum sesuai dengan tujuan penghargaan yang berlaku di perusahaan tersebut dimana tujuannya adalah adil, menarik dan memotivasi kinerja karyawan. Bentuk penghargaan yang berlaku di CV. Cipta Aji Utama ialah gaji, Voucher belanja, Hadiah Barang, Komisi, pelatihan dll . Meskipun masih banyak hal yang harus dipelajari seiring berjalannya waktu tentang hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, yang terjadi pada karyawan CV. Cipta Aji Utama kurangnya karyawan yang tidak mendapatkan harga atau balas jasa yang sesuai dengan tingkat kesulitan yang dialami oleh karyawan nya. Dan mengakibatkan target yang sudah ditetapkan perusahaan tidak melampauinya. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang menjadi bermalas-malasan bekerja karena menerima penghargaan yang diberikan kurang memuaskan sehingga karyawan merasa tidak sebanding dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan karena perusahaan sepatutnya harus mampu menghargai akan kinerja karyawan yang sudah di capai . karena penghargaan yang telah dijanjikan oleh perusahaan seringkali terlambat di dapatkan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki kurangnya kepercayaan penuh terhadap perusahaan, hal itu menyebabkan perusahaan tidak mampu dalam mencapai targetnya yang seharusnya perusahaan memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan nya. Bersemangatnya atau tidaknya karyawan saat melangsungkan pekerjaan bisa dipengaruhi oleh besarnya penghargaan yang diperoleh . berikut kompensasi yang diberikan pada CV. Cipta Aji Utama dimana CV. Cipta Aji Utama memberikan penghargaan berupa inovasi, Peningkatan kualitas, kontribusi, Pencapaian Target.



Tabel 1.1
Data Bonus Penghargaan pencapaian target CV. Cipta Aji Utama pada periode tahun 2020 s.d 2024

No.	Kategori	Tahun	Jumlah Karyawan yang Berhak Menerima	Jumlah Karyawan yang Menerima	Pemberian Telat/tertunda	Jumlah Karyawan yang Tidak Menerima
1.	Voucher Belanja	2020	32	27	9	5
		2021	22	22	4	0
		2022	45	44	6	1
		2023	37	34	2	3
		2024	29	24	6	5
2.	Hadiah Barang	2020	49	46	11	3
		2021	35	35	0	0
		2022	24	24	12	0
		2023	22	20	0	2
		2024	33	33	5	0
3.	Komisi Pencapaian Penjualan	2020	42	42	5	0
		2021	44	44	7	0
		2022	45	38	8	7
		2023	31	29	0	2
		2024	27	21	11	6

Sumber: CV. Cipta Aji Utama, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat di ketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat 32 karyawan yang mendapatkan Voucher Belanja namun hanya 27 karyawan yang menerima Voucher Belanja Sedangkan 5 Karyawan lainnya tidak menerima Voucher Belanja dan 9 orang lainnya sempat tertunda waktu pemberian Voucher Belanja tersebut, 49 karyawan yang mendapat Hadiah barang namun hanya 46 karyawan yang menerima Hadiah Barang tersebut sedangkan 11 hadiah barang tertunda dan 3 orang lainnya tidak menerima Hadiah Barangt, Pada Komisi pencapaian penjualan ada 42 karyawan yang berhak mendapatkan Komisi pencapaian penjualan namun seluruh karyawan menerima Komisi penjalan walaupun ada 5 karyawan yang menerima komisi secara terlambat. Pada tahun 2021 terdapat 22 karyawan yang berhak mendapatkan Voucher Belanja terhitung 22 karyawan menerima Voucher Belanja tersebut dan diketahui ada 4 karyawan yang menerima Voucher belanja Tidak sesuai waktu yang dijanjikan. Terdapat 35 karyawan yang tercatat mendapatkan Hadiah Barang secara keseluruhan karyawan menerima Hadiah barang dengan tepat waktu. Terdapat 44 Jumlah karyawan yang berhak mendapatkan Komisi Pencapaian Penjualan dan seluruh karyawan yang tercatat menerima Komisi Pencapaian Penjualan namun ada 7 karyawan yang meleset dari waktu yang dijanjikan dalam penerimaan Komisi Pencapaian Penjualan . Pada tahun 2022 Terdapat 45 Jumlah karyawan yang berhak mendapatkan Voucher Belanja namun hanya 44 karyawan yang menerima Voucher belanja dan 1 karyawan tidak menerima Voucher Belanja namun 6 karyawan lainnya terlambat menerima Voucher Belanja dari waktu yang sudah ditentukan . Terdapat 24 jumlah karyawan yang berhak mendapatkan Hadiah Barang seluruh karyawan menerima Hadiah Barang namun ada 12 karyawan yang menerima Hadiah Barang dengan terlambat dari waktu yang telah dijanjikan perusahaan. Terdapat 45 karyawan yang tercatat menerima Komisi Pencapaian Penjualan namun hanya 38 karyawan yang menerima Komisi Pencapaian Penjualan 8 orang lainnya terlambat menerima Komisi Pencapaian Penjualan dan 7 Karyawan lainnya tidak menerima Komisi Pencapaian Penjualan. Pada Tahun 2023 terdapat 37 karyawan yang berhak menerima Voucher belanja namun hanya 34 karyawan yang menerima Voucher belanja 2 karyawan lainnya terlambat menerima Voucher Belanja dan 3 karyawan tidak menerima Voucher Belanja. Terdapat 22 jumlah karyawan yang berhak menerima Hadiah Barang namun hanya 20 karyawan yang menerima Hadiah Barang sedangkan 2 orang lainnya tidak mendapatkan Hadiah Barang, terdapat 31 jumlah karyawan yang mendapatkan Komisi Pencapaian Penjualan namun hanya 29 karyawan yang menerima Komisi Pencapaian Penjualan namun ada 2 karyawan yang tidak mendapatkan Komisi Pencapaian Penjualan. Pada tahun 2024 terdapat 29 karaywan yang berhak menerima Voucher Belanja namun hanya 24 karyawan yang menerima Voucher Belanja 6 karyawan lainnya terlambat menerima Penghargaan yang telah ditentukan dan 5 karyawan tidak mendapatkan Voucher Belanja, terdapat 33 Jumlah karyawan yang berhak menerima Hadiah



Barang namun 5 karyawan yang terlambat dan tidak sesuai dengan perjanjian yang diberikan Perusahaan, terdapat 27 karyawan yang berhak menerima Komisi Pencapaian Penjualan namun hanya 21 karyawan yang menerima Komisi Pencapaian Penjualan 11 karyawan menerima penghargaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan/sempat tertunda namun 6 karyawan lainnya tidak menerima Komisi Pencapaian Penjualan.

Tabel 1.2
Fenomena Motivasi Kerja pada CV. Cipta Aji Utama

INDIKATOR MOTIVASI	KATEGORI	2020	2021	2022	2023	2024
Balas Jasa	Menciptakan kompetisi sehat	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Menghargai karyawan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	penghargaan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Employee Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Fasilitas Karyawan	Seragam Karyawan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Tunjangan Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Asuransi/BPJS	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Pelatihan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber: CV. Cipta Aji Utama, 2024

Berdasarkan paparan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat Nampak jelas bahwa terdapat masalah-masalah motivasi kerja berdasarkan indikator nya, disetiap indikator-indikator motivasi kerja masih banyak yang tidak terpenuhi di CV. Cipta Aji Utama sehingga hal ini membuat karyawan kurang termotivasi kerjanya di CV. Cipta Aji Utama . sehingga hal ini semua membawa dampak terhadap tidak tercapainya target-target kerja yang sudah ditentukan sehingga kinerja karyawan di CV. Cipta Aji Utama menurun. Beberapa aspek Motivasi kerja karyawan CV. Cipta Aji Utama masih banyak yang belum dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan seperti Tunjangan Makan, Employee Gathering dan Asuransi dan BPJS Akan tetapi ada beberapa aspek yang sudah terpenuhi setiap tahunnya, namun aspek-aspek tersebut masih belum mampu memahami dan meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten harus lebih meningkatkan lagi mengenai motivasi kerja agar karyawan CV. Cipta Aji Utama lebih meningkatkan kinerjanya, karena pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan atau garirah untuk karyawan dalam bekerja. Dari faktor rendahnya motivasi kerja karyawan CV. Cipta Aji Utama membawa dampak hasil kinerja karyawan menurun terus menerus. Sehingga ini menjadi perhatian bagi perusahaan.

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. Cipta Aji Utama pada periode tahun 2020-2024

No.	Kinerja Karyawan	Target	Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kuantitas hasil pekerjaan	100%	86%	82%	81%	77%	75%
2.	kualitas hasil pekerjaan	100%	85%	81%	80%	89%	78%
3.	ketepatan waktu	100%	83%	82%	81%	80%	80%
4.	kehadiran	100%	82%	81%	80%	79%	74%
5.	kemampuan kerja sama	100%	80%	83%	81%	80%	78%
Rata-rata % (pertahun)			83,2%	81,8%	80,6%	81%	77%

Sumber : HRD CV. Cipta Aji Utama



Tabel 1.5
Standar Nilai untuk menentukan kinerja karyawan CV.Cipta Aji Utama

Nilai	Kategori
91-100	Sangat baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang baik
0-60	Sangat Kurang baik

Sumber: CV. Cipta Aji Utama 2019-2024

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa fenomena atau terjadinya penurunan kinerja karyawan CV.Cipta Aji Utama dari tahun 2020 dengan nilai rata-rata 83,2% yang berarti Baik, pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 81,1% yang berarti Baik, sedangkan pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 80,6% yang berarti Cukup, pada tahun 2023 dengan nilai rata-rata 81% yang berarti masih terbilang Baik, sedangkan tahun 2024 dengan nilai rata-rata 77% yang berarti cukup. Jadi dapat dilihat dari tahun 2020 – 2024 kinerja karyawan mengalami ketidak stabilan kinerja karyawan yang sehingga mengalami naik turunnya kinerja karyawan CV.Cipta Aji Utama.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuisioner”.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Alat ukur yang berkaitan erat dengan masalah kesalahan atau kekeliruan pengukuran

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:162) mengatakan bahwa uji “multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi membentuk korelasi antara variabel *independent*”.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.



d. Uji Regresi Linier

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2021:84) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R_{hitung})	R_tabel $n:48$	Ket
Penghargaan (X1)	Butir 1	0.738	0.278	Valid
	Butir 2	0.717	0.278	Valid
	Butir 3	0.782	0.278	Valid
	Butir 4	0.816	0.278	Valid
	Butir 5	0.824	0.278	Valid
	Butir 6	0.815	0.278	Valid
	Butir 7	0.834	0.278	Valid
	Butir 8	0.795	0.278	Valid
	Butir 9	0.775	0.278	Valid
	Butir 10	0.772	0.278	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Butir 1	0.773	0.278	Valid
	Butir 2	0.748	0.278	Valid
	Butir 3	0.789	0.278	Valid
	Butir 4	0.640	0.278	Valid
	Butir 5	0.824	0.278	Valid
	Butir 6	0.882	0.278	Valid
	Butir 7	0.728	0.278	Valid
	Butir 8	0.920	0.278	Valid
	Butir 9	0.865	0.278	Valid
	Butir 10	0.781	0.278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.888	0.278	Valid
	Butir 2	0.725	0.278	Valid
	Butir 3	0.800	0.278	Valid
	Butir 4	0.724	0.278	Valid
	Butir 5	0.752	0.278	Valid
	Butir 6	0.795	0.278	Valid
	Butir 7	0.830	0.278	Valid
	Butir 8	0.833	0.278	Valid
	Butir 9	0.786	0.278	Valid
	Butir 10	0.801	0.278	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: Penghargaan(X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). semua butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2787, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Reabilitas Penghargaan X1 dan Motivasi Kerja X2

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Penghargaan	0,780	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,781	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Penghargaan adalah 0,780, dan berdasarkan Motivasi Kerja adalah 0,781, dan kinerja karyawan adalah 0,780, semuanya melebihi nilai *Cronbach Alpha Standar* 0,60. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53422932
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.090
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini :



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki distribusi normal.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.211	3.124		1.028	.309		
	Penghargaan_X1	.506	.150	.484	3.363	.002	.249	4.015
	Motivasi kerja_X2	.411	.142	.416	2.889	.006	.249	4.015
a. Dependent Variable: TOTAL_Y								

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,015 dan nilai Tolerance sebesar 0,249. Keputusan dari uji multikolinieritas menyatakan bahwa jika nilai Tolerance (0,249) lebih besar dari 0,10 dan VIF (4,015) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Dengan demikian, model yang digunakan dapat dianggap bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.870 ^a	0.757	0.747	3.609	2.263

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

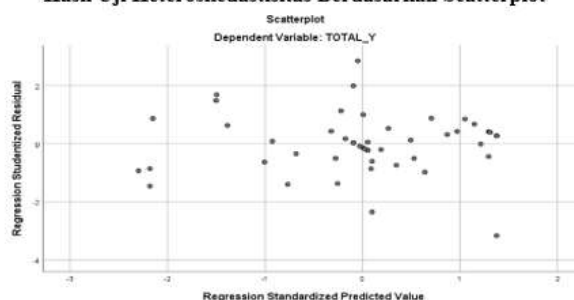
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas nilai durbin-watson sebesar 2,263 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Penghargaan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.211	3.124		1.028	.309		
	Penghargaan_X1	.506	.150	.484	3.363	.002	.249	4.015

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu ($Y = a + bx$), Dimana $Y=3,211+0,506 X_1$. Jika nilai $X_1= 0$ akan diperoleh $Y = 3,211$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada Penghargaan sama sekali (nilai $X_1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 3,211. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan Penghargaan.
- Koefisien Regresi sebesar 0.506 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.506 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Penghargaan dan kinerja karyawan, semakin tinggi Penghargaan, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara Penghargaan dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan Penghargaan diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,211	3,124		1,028	,309	
	Motivasi Kerja X2	,411	,142	,416	2,889	,006	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu ($Y = a + bx$), Dimana $Y=3,211+0,411 X_2$. Jika nilai $X_2= 0$ akan diperoleh $Y = 3,211$

Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada Motivasi kerja sama sekali (nilai $X_2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 3.211. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan Motivasi kerja.



- b. Koefisien regresi sebesar 0.411 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.411 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi Motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan beban kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.211	3.124		1.028	.309		
	Penghargaan_X1	.506	.150	.484	3.363	.002	.249	4.015
	Motivasi kerja_X2	.411	.142	.416	2.889	.006	.249	4.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari Penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu $Y=3.211+0,506X1+0,411 X2$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah Penghargaan, dan X2 adalah Motivasi kerja.

Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 3.211 menunjukkan bahwa jika variabel Penghargaan dan Motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 3.211.
- b. Nilai koefisien Penghargaan sebesar 0,506 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,506 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien Motivasi kerja sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 19
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Penghargaan(X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Pearson Correlation	Kinerja_Y	Kinerja_Y	Penghargaan_X1
	Penghargaan_X1	.845	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000
	Penghargaan_X1	.000	.
N	Kinerja_Y	50	50
	Penghargaan_X1	50	50

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0,845, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0,80 dan 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat Penghargaan menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 20
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.836
	Motivasi_Kerja_X2	.836	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000
	Motivasi_Kerja_X2	.000	.
N	Kinerja_Y	50	50
	Motivasi_Kerja_X2	50	50

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0,836, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0,80 dan 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antaraa Penghargaan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.747	3.609	2.263
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel.21 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,870 menunjukkan bahwa variabel Penghargaan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang kuat signifikan antara variabel-variabel tersebut.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,870 ^a	0,757	0,747	3,609	2,263
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					
a. Predictors: (Constant), Penghargaan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,757 artinya pengaruh variabel Penghargaan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,7%, sedangkan 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 23
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Hipotesis Penghargaan X1

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.211	3.124		1.028	.309		
	Penghargaan_X1	.506	.150	.484	3.363	.002	.249	4.015
	Motivasi kerja_X2	.411	.142	.416	2.889	.006	.249	4.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.23 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t untuk hipotesis bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan thitung sebesar 3,363. Dengan t tabel pada derajat kebebasan (dk) = n-k (50-3 = 47) sebesar 2,011, terlihat bahwa thitung $55 > t$ tabel (3,363 $>$ 2,011). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 $<$ 0,05), dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan Penghargaan terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten.

Tabel 4. 24
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Hipotesis Motivasi kerja X2

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.211	3.124		1.028	.309		
	Penghargaan_X1	.506	.150	.484	3.363	.002	.249	4.015
	Motivasi kerja_X2	.411	.142	.416	2.889	.006	.249	4.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t untuk hipotesis bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan thitung sebesar 2,889. Dengan t tabel pada derajat kebebasan (dk) = n-k (50-3 = 47) sebesar 2,011, terlihat bahwa thitung $>$ t tabel (2,889 $>$ 2,011). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 $<$ 0,05), dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten.

Tabel 4. 25
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1908.372	2	954.186	73.273	.000 ^b
	Residual	612.048	47	13.022		
	Total	2520.420	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel diatas, hasil uji f hitung adalah 73,273 sedangkan f tabel sebesar 3,30 dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ ($50-2-1 = 47$)). Karena nilai f hitung $> f$ tabel ($73,273 > 3,30$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,00, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dan Pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Penghargaan (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.363 > 2,011$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil dan Pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada Motivasi Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.889 > 2,011$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pada Variabel Penghargaan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($73.273 > 3,30$), hal ini juga diperkuat value $< Sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Penghargaan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Aji Utama Tangerang Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 26, Issue 2).
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 712. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1974>
- Febrianti, S., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 12, Issue 1).
- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023a). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 12, Issue 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023b). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 12, Issue 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Khaerani Rikhad, R., Hidayati, S., Yaman, B., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, U. (n.d.). *The Influence Of Rewards, Employment Relations, And Work Motivation On Employees' Work Creativity (Case Study On Civil Servants Of The Office Of The Ministry Of Religion, South Jakarta City) Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan*



Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan).

- Mustika, S., Yunanti, S., Kunci, K., Motivasi, K., & Karyawan, K. (2024a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Dana Mandiri Kabupaten Bogor. In *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2, Issue 3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>
- Mustika, S., Yunanti, S., Kunci, K., Motivasi, K., & Karyawan, K. (2024b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Dana Mandiri Kabupaten Bogor. In *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2, Issue 3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021a). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021b). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Rezani, F. I., & Chaeriah, E. S. (2020a). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.421>
- Rezani, F. I., & Chaeriah, E. S. (2020b). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.421>
- Suryani, F. L., Hasanah, H., & Muhtadin, I. (2024a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan). *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(3), 377–387. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.592>
- Suryani, F. L., Hasanah, H., & Muhtadin, I. (2024b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan). *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(3), 377–387. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.592>
- Warna¹, E. (2020). *Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>