

ANALISIS PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PENENTUAN BOBOT SKALA PRIORITAS *REWARD*

Faza Adhima Suratman ¹, Risma Fitriani ²,
Program Studi Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang
1910631140095@student.unsika.ac.id
risma.fitriani@ft.unsika.ac.id

Submitted January 11, 2023; Revised May 19, 2023; Accepted June 3, 2023

Abstrak

Perkembangan globalisasi di era sekarang membuat elemen sumber daya manusia bagi perusahaan menjadi amat penting, sudah selayaknya perusahaan memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan, salah satunya melalui pemberian *reward*. PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dengan membuat cat kendaraan. Permasalahan yang terdapat pada PT. XYZ adalah tingkat kinerja karyawan yang kurang baik dikarenakan kurangnya *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi linear berganda dan menentukan bobot prioritas mengenai kriteria *reward* dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Variabel *reward* ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Variabel *reward* intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Sedangkan hasil penelitian mengenai penentuan bobot prioritas *reward* menunjukkan bahwa kriteria pengembangan diri menjadi kriteria *reward* yang paling diharapkan oleh karyawan dengan bobot prioritas sebesar 0,39 atau 39%.

Kata Kunci : *Reward*, Kinerja Karyawan, dan AHP

Abstract

The development of globalization in this era makes the element of human resources crucial for companies. Thus, it is necessary for companies to provide motivation and enthusiasm to employees, one of which is through rewards. PT. XYZ is a company engaged in manufacturing by making vehicle paint. The problem at PT XYZ is the low employee performance due to the lack of rewards for high-performing employees. The objective of this research is to determine the effect of extrinsic and intrinsic rewards on employee performance using multiple linear regression analysis and the priority of reward criteria using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The results show that intrinsic and extrinsic rewards simultaneously affect the performance of PT. XYZ employees. The extrinsic reward variable does not significantly affect the performance of PT. XYZ employees. The intrinsic reward variable significantly affects the performance at PT. XYZ employees. Next, the results of the determination of reward priority score indicate that self-development criteria is the most expected reward criteria by employees, with a priority score of 0.39 or 39%.

Keywords: *Reward, Employee Performance, and AHP*

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi sekarang ini, persaingan akan dunia bisnis terus meningkat, sehingga perusahaan dituntut untuk bisa terus bersaing ditengah persaingan pasar, dimana sumber daya manusia menjadi bagian yang amat penting dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi

persaingan, karena manusia berperan dominan dan aktif dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan [1].

Guna mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka sudah selayaknya bagi suatu perusahaan untuk dapat memenuhi setiap kebutuhan karyawannya. dimana salah satu

motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian *reward* [2].

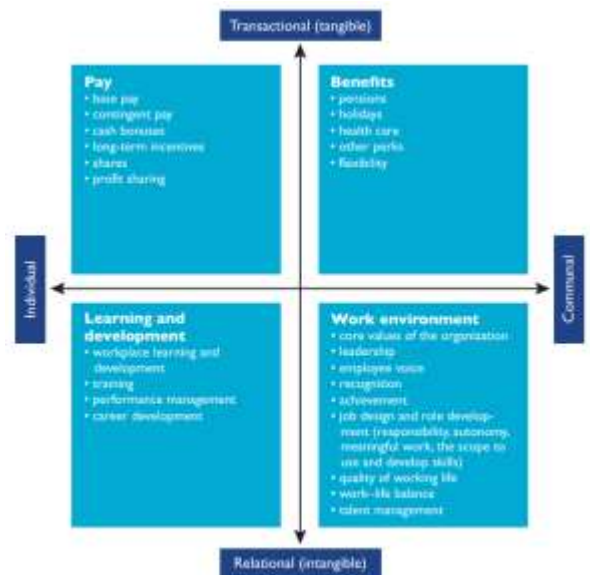
Reward adalah bentuk pemberian dari perusahaan baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bentuk lainnya (non finansial) yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras dan jasa yang telah dikeluarkan selama bekerja dalam perusahaan [3]. Menurut [4] *reward* terbagi ke dalam dua jenis yaitu penghargaan yang berasal dari luar atau yang lebih dikenal dengan ekstrinsik *reward* dan penghargaan yang berasal dari diri sendiri seperti pencapaian (*achievement*), penyelesaian (*completion*), dan otonomi atau yang lebih dikenal intrinsik *reward*.

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor pemberian *Reward* [5] dengan pemberian *reward* ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja kepada setiap karyawan atas jasanya yang telah diberikan. Dengan begitu pemberian *reward* menjadi elemen penting untuk menciptakan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut [6] salah satu metode yang dapat digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan *reward* terhadap karyawan.

Sampai saat ini, penelitian terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan, antara lain penelitian mengenai pemberian *reward* secara umum kepada karyawan [7], pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan [1], terdapat juga pengaruh variabel pengembangan karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan [8], selain itu terdapat penelitian yang melibatkan pemberian *reward* melalui kepuasan kerja pada karyawan [9].

Dari literatur-literatur acuan tersebut kebanyakan melibatkan dua atau lebih variabel untuk mengetahui hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pembahasan dalam penelitian

ini mengenai pengaruh pemberian *reward* yang terbagi menjadi dua variabel yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Serta penentuan bobot prioritas dari kriteria *reward* seperti apa yang diharapkan oleh karyawan berdasarkan model total *reward* dalam gambar dibawah ini.



Gambar 1. Model of Total Reward

Sumber: (Armstrong, 2019)

Gambar di atas merupakan model total *reward* yang berisi mengenai empat kriteria didalam pemberian *reward*. Dalam penelitian ini akan mencari tahu berdasarkan model tersebut mengenai empat kuadran mana yang memiliki skala prioritas tertinggi dalam pemberian *reward* sesuai dengan keinginan karyawan.

Penentuan skala prioritas ini nantinya akan dikerjakan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), metode ini merupakan teknik pengambilan keputusan multikriteria dan banyak digunakan karena mudah untuk dilakukan [10]. Metode ini berperan sebagai alat bantu dimana alternatif atau solusi dapat dipilih lebih cepat [11], Penggunaan AHP ini juga untuk mengetahui bobot dari setiap kriteria [12], nantinya dengan penggunaan metode AHP ini dihasilkan skala prioritas mengenai kriteria *reward* berdasarkan keinginan dari

karyawan yang nantinya bisa menjadi masukan bagi pihak perusahaan.

Penelitian ini nantinya akan dilaksanakan di PT. XYZ yang memiliki masalah dengan tingkat kinerja karyawan yang kurang baik karena kurangnya *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mencari tahu pengaruh variabel *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dan mengetahui kriteria *reward* seperti apa yang diharapkan oleh karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan karyawan aktif dari PT. XYZ untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dan mengetahui bobot prioritas dari karyawan mengenai kriteria *reward*. Penelitian ini memerlukan minimal 30 responden dalam pengisian kuisioner. Pengambilan data dilaksanakan mulai 21 November 2022 sampai semua data yang diperlukan di rasa cukup.

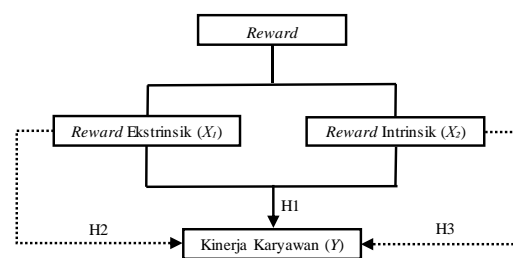
Alat Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berbentuk pertanyaan mengenai variabel *reward* ekstrinsik (X_1), variabel *reward* intrinsik (X_2), Variabel kinerja karyawan (Y) dengan penilaian skala 1-5 dimana angka "1" menyatakan "sangat tidak setuju" sampai angka "5" menyatakan "sangat setuju" terhadap pertanyaan dan perbandingan berpasangan mengenai kriteria *reward* yang menjadi pilihan mulai dari manfaat, membayar, pengembangan diri dan lingkungan kerja. Kuisioner pengumpulan data ini diberikan secara langsung kepada karyawan di PT. XYZ. Tahapan penelitian mulai dari studi pendahuluan, pengumpulan dan pengolahan data, analisis hasil data, serta membuat kesimpulan dan saran atas hasil yang didapat. Analisis data menggunakan metode regresi sederhana dengan bantuan *software* IBM SPSS

Statistic 26 untuk mempermudah proses perhitungan dan akan didapatkan hasil yang optimal mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian data perbandingan akan dilakukan analisis dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk mengetahui bobot prioritas dari *reward* yang diharapkan oleh karyawan. Metode ini digunakan karena salah satu cara terbaik untuk mengatur faktor dalam struktur hirarki [13]. AHP digunakan untuk menentukan bobot dari setiap kriteria [12], sehingga nantinya akan diketahui skala prioritas *reward* dari yang diharapkan oleh karyawan.

Desain Penelitian

Gambar 2. menjelaskan mengenai kerangka berpikir yang telah dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Sumber: (Diolah Peneliti)

Berdasarkan gambar di atas mengenai kerangka berpikir, sehingga bisa ditentukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut;

- H1: Terdapat kondisi dimana variabel bebas /independen (X_1 , X_2) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat/dependen (Y).
- H2: Terdapat kondisi dimana *reward* ekstrinsik (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3: Terdapat kondisi dimana *reward* intrinsik (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tahapan Pengolahan Data Dengan Metode Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda akan digunakan sebagai metode analisis dalam penelitian ini, dimana kegunaan metode ini untuk mencari tahu apakah terdapat efek atau pengaruh secara bersamaan (simultan) maupun sebagian antara variabel independen yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengaruh diantara kedua variabel tersebut dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Independen (*Reward* Ekstrinsik)

X_2 = Variabel Independen (*Reward* Intrinsik)

e = Kesalahan (*Error Term*).

Dasar pengambilan keputusan mengenai uji t dan uji F sebagai berikut:

a. Uji t

- 1) Hasil dari uji t dapat diketahui dengan melihat hasil dari t-hitung dan t-tabel, dimana jika kondisi nilai t hitung > t-tabel dan nilai sig < 0,05, maka dapat representasikan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen telah dipengaruhi oleh variabel X_1 (*Reward* intrinsik) dan variabel X_2 (*reward* ekstrinsik) sebagai variabel independen.
- 2) Begitupun dengan hasil uji t yang memiliki kondisi yang berbeda, dimana jika nilai t-hitung < t-tabel dan nilai sig > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) diketahui tidak terpengaruh oleh variabel X_1

(*Reward* intrinsik) dan variabel X_2 (*reward* ekstrinsik).

b. Uji F

- 1) Terdapat dua kondisi yang dapat disimpulkan dari hasil uji F jika nilai F-hitung dan F-tabel telah didapat, dimana jika kondisi dari nilai F-hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan F-tabel (F-hitung > F-tabel) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel X_1 (*Reward* intrinsik) dan variabel X_2 (*reward* ekstrinsik) memiliki pengaruh secara bersamaan atau simultan akan mempengaruhi terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen.
- 2) Jika hasil dari Uji F memiliki kondisi sebagai berikut, dimana jika kondisi nilai dari F-hitung lebih kecil dibandingkan dengan F-tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05, maka diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X_1 (*Reward* intrinsik) dan variabel X_2 (*reward* ekstrinsik) secara bersamaan (simultan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tahapan Pengolahan Data Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Setelah mengetahui mengenai variabel *reward* mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak, maka selanjutnya akan dilakukan perbandingan antar kriteria *reward* untuk mengetahui bobot dari setiap kriteria, dengan begitu akan diketahui bobot prioritas terhadap *reward* yang diinginkan oleh karyawan. Kriteria dari variabel *reward* sendiri terdapat empat kriteria yaitu, *Benefits, Pay, Learning and development, Work environment*. Untuk sub kriteria dari

setiap kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- Manfaat (*Benefits*) = Pensiun, Liburan, Kesehatan, Fleksibilitas, dan fasilitas lainnya,
- Membayar (*Pay*) = Gaji Pokok, Bonus tunai, Insentif jangka panjang, Saham, Bagi hasil,
- Pengembangan diri (*Learning and Development*) = Pembelajaran dan pengembangan di tempat kerja, Pelatihan skill, Manajemen kinerja, Pengembangan karir,
- Lingkungan kerja (*Work Environment*) = Nilai inti organisasi, Kepemimpinan, Suara karyawan, Pengakuan, pencapaian, desain pekerjaan dan pengembangan peran (tanggung jawab, otonomi, pekerjaan yang berarti, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan), kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kerja-hidup.

Langkah penggunaan Metode AHP dilakukan sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang ingin dicapai.
2. Menentukan struktur hirarki yang berdasarkan tujuan utama.
3. Penilaian prioritas elemen kriteria dan alternatif
4. Membuat perbandingan matriks secara berpasangan untuk menjelaskan dampak atau kontribusi relative dari setiap elemen terhadap kriteria atau tujuan.
5. Menghitung *Geometric Mean*.
6. Menghitung Nilai *Eigen Vektor*.
7. Menentukan Nilai Bobot Prioritas secara keseluruhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik

terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Setelah mencari tahu apakah terdapat hubungan variabel *reward* terhadap kinerja karyawan, maka langkah selanjutnya dilakukan perbandingan antar kriteria untuk mengetahui kriteria *reward* seperti apa yang diharapkan oleh karyawan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Hasil Data Metode Regresi Linear Berganda

Bagian ini akan menunjukkan mengenai hasil pengolahan dan pembahasan hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	28.879	14.092		2.049	.050
	X1	.126	.402	.126	.684	.500
	X2	.389	.435	.389	2.117	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Diolah Peneliti)

Dari tabel 1 maka dapat direpresentasikan hasilnya sebagai berikut:

$$Y = 28,879 + 0,126X_1 + 0,389X_2 + 14,092$$

Hasil nilai dari proses perhitungan dengan menggunakan model regresi sebagai berikut:

1. Dimana nilai konstanta 28,879 memiliki arti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 28,879, jika variabel independen yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik bernilai nol.
2. Koefisien regresi 0,126 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan nilai sebesar 0,126, dimana hal tersebut dapat terjadi jika variabel *reward* ekstrinsik (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, dengan asumsi variabel independen konstan.

- Koefisien regresi 0,389 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan bergerak naik dengan nilai kenaikan sebesar 0,389, jika variabel *reward* intrinsik (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, dengan asumsi variabel independen konstan.

Hasil Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.879	14.092		2.049	.050
	X1	.275	.402	.126	.684	.508
	X2	.921	.435	.389	2.117	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Diolah Peneliti)

Tabel 2 menunjukkan mengenai hasil dari uji t, dimana $df_2 = 27$, maka akan diperoleh t-tabel dengan nilai 2,052 yang dilihat dari distribusi nilai t-tabel. Sehingga pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- Pengaruh *reward* ekstrinsik (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
 Setelah melalui proses perhitungan dengan menggunakan uji t maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* ekstrinsik (X₁) tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana hal tersebut didapat dari hasil nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 dan nilai dari t-hitung sebesar 0,684 lebih kecil dibandingkan dengan nilai pada t-tabel dengan nilai sebesar 2,052. Sehingga jika dilihat dari kondisi tersebut maka hipotesis H₂ ditolak.
- Pengaruh *reward* intrinsik (X₂) terhadap kinerja karyawan.
 Setelah mendapat hasil dengan menggunakan uji t maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward*

intrinsik (X₂) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,044 yang lebih kecil daripada nilai 0,05 dan hasil t-hitung dengan nilai sebesar 2,117 memiliki nilai yang lebih besar disbanding nilai t-tabel dengan nilai sebesar 2,052. Sehingga dari kondisi tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H₃ diterima.

Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.838	2	21.919	3.408	.048 ^b
	Residual	173.629	27	6.431		
	Total	217.467	29			

a. Dependent Variable: Y

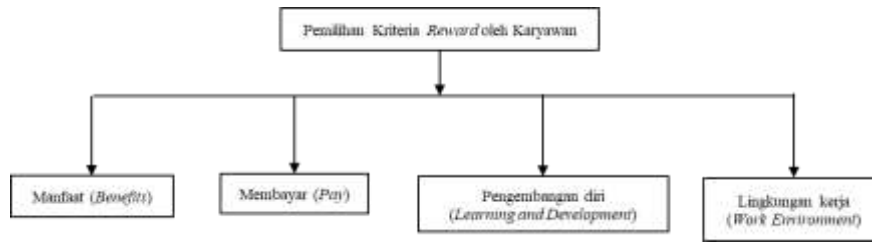
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Diolah Peneliti)

Tabel 3 merupakan hasil perhitungan melalui uji f, dimana hasil yang didapatkan berdasarkan distribusi nilai f-tabel adalah sebesar 3,34. Dengan nilai f-tabel sebesar 3,34 maka nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan f-hitung dengan nilais sebesar 3,408 dan kondisi lain menunjukkan bahwa nilai signifikan yang bernilai 0,048 lebih kecil dari pada nilai 0,05 ($0,048 < 0,05$). Hasil dari pengolahan data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersamaan) dipengaruhi oleh variabel *Reward* Ektrinsik (X₁) dan variabel *Reward* Intrinsik (X₂) sehingga H₁ diterima.

Hasil Data Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Bagian ini akan mengintpretasikan hasil dari pengolahan dan pembahasan mengenai penentuan prioritas dari *reward* melalui penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)



Sumber: (Diolah Peneliti)

Gambar 3. Struktur Hirarki Pemilihan Reward

Gambar 3 menunjukkan struktur hirarki dari pilihan *reward* yang diharapkan oleh karyawan, dimana kriteria *reward*nya terdiri dari empat kriteria yaitu: Manfaat

(*Benefits*), Membayar (*Pay*), Pengembangan Diri (*Learning and Development*), dan Lingkungan Kerja (*Work Environment*).

Tabel 4. Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria

Kriteria	Manfaat	Membayar	Pengembangan Diri	Lingkungan Kerja
Manfaat	1	1,8612	0,5373	2,6321
Membayar	0,5373	1	0,4082	1,5651
Pengembangan Diri	1,8612	2,4495	1	1,8612
Lingkungan Kerja	0,3799	0,6389	0,5373	1
Jumlah	3,7784	5,9496	2,4828	7,0584

Sumber: (Diolah Peneliti)

Pada tabel 4 menunjukkan hasil perbandingan berpasangan mengenai kriteria yang menjadi pilihan, hasil diatas

telah diperinci dengan mengetahui nilai dari setiap perbandingan antar kriterianya.

Tabel 5. Perhitungan *Eigen Vector* pada Kriteria

Kriteria	Nilai Eigen				Jumlah
	Manfaat	Membayar	Pengembangan Diri	Lingkungan Kerja	
Manfaat	0,2647	0,3128	0,2164	0,3729	1,1668
Membayar	0,1422	0,1681	0,1644	0,2217	0,6964
Pengembangan Diri	0,4926	0,4117	0,4028	0,2637	1,5707
Lingkungan Kerja	0,1005	0,1074	0,2164	0,1417	0,5660
Jumlah	1	1	1	1	4

Sumber: (Diolah Peneliti)

Pada tabel 6, diperoleh hasil nilai *eigen vector* dari setiap kriteria perbandingan, nantinya akan dipergunakan sebagai dasar dalam penilaian penentuan ranking antar kriteria.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria

Kriteria	Priority Vector	Ranking
Manfaat	0,29	2
Membayar	0,17	3
Pengembangan Diri	0,39	1
Lingkungan Kerja	0,14	4

Sumber: (Diolah Peneliti)

Pada tabel 6 didapatkan hasil pengolahan data matriks mengenai perbandingan berpasangan antar kriteria yang dijadikan pilihan dalam pemilihan *reward* terbaik. Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa kriteria prioritas utama dalam penelitian ini adalah Pengembangan Diri dengan nilai bobot sebesar 0.39, selanjutnya kriteria Manfaat dengan bobot nilai prioritas sebesar 0,29 menjadi kriteria kedua dalam prioritas pemberian *reward*, dilanjut dengan kriteria Membayar dengan nilai bobot sebesar 0.17. Sedangkan kriteria Lingkungan Kerja menjadi prioritas keempat atau terakhir dengan nilai bobot 0,14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria Pengembangan Diri menjadi aspek yang sangat diharapkan bagi karyawan dan dibutuhkan suatu perencanaan serta pengembangan agar *reward* tersebut bisa benar-benar terwujud karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

4. SIMPULAN

Simpulan yang dapat dihasilkan berdasarkan pengolahan dan pembahasan data yang telah dilakukan dari hasil penelitian sebagai berikut:

a. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen tidak terpengaruh secara signifikan dan positif oleh *reward* ekstrinsik sebagai variabel independen pada PT. XYZ. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa *reward*

- ekstrinsik kurang memiliki manfaat bagi kinerja karyawan.
- b. Variabel *reward* intrinsik memiliki pengaruh secara signifikan mengenai meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pemberian *reward* intrinsik yang diberikan semakin tinggi maka akan memiliki pengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan.
- c. Pengaruh *Reward* Ekstrinsik (X_1) dan *Reward* Intrinsik (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya variabel *Reward* Ekstrinsik (X_1) dan *Reward* Intrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan/bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.
- d. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam melakukan pemilihan *reward* yang diharapkan dari karyawan PT. XYZ adalah manfaat (*Benefits*), membayar (*Pay*), pengembangan diri (*Learning and Development*) dan lingkungan kerja (*Work Environment*).
- e. Berdasarkan penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) diperoleh pembobotan dari setiap kriteria *reward* yang dibandingkan. Dimana kriteria yang menjadi harapan oleh karyawan dalam pemberian *reward* yaitu kriteria pengembangan diri dengan bobot prioritas sebesar 0,39 atau 39%, diurutkan kedua kriteria manfaat dengan bobot nilai sebesar 0,29 atau 29%, kriteria ketiga yang menjadi prioritas adalah kriteria membayar sebesar 0,17 atau 17% dan kriteria lingkungan kerja dengan bobot prioritas sebesar 0,14 atau 14% menempati posisi terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *Adm. Bisnis*, vol. 9, 2019.

- [2] H. Wasiati, "Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Online Ekon. Bisnis dan Manaj. Daulat Rakyat*, vol. 2, no. 1, pp. 44–57, 2018.
- [3] Onsardi, Bahrun; Kahirul, and Ratnawili, "Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *Makal. Semin. Nas. KKNMu*, 2019.
- [4] D. Saputra, Nurlina, and L. Hasan, "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, p. 4, 2018.
- [5] L. Muqoyyarah, "Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan," *Equilibrium*, vol. 6(1), pp. 95–101, 2018.
- [6] W. S. Astuti, H. Sjahrudin, and S. Purnomo, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Organ. DAN Manaj.*, no. 1, pp. 31–46, 2018, doi: 10.37058/agristan.v4i2.5495.
- [7] D. Andini and W. Agustian, "Analisis Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan," *Pros. Semin. Has. Penelit. Vokasi*, vol. 3, no. 2, pp. 99–103, 2022, [Online].
- [8] A. R. Ronia and A. N. Graha, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami," *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2018.
- [9] A. N. Aini and A. Frianto, "Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 323–331, 2020.
- [10] E. Mastrocinque, F. J. Ramírez, A. Honrubia-Escribano, and D. T. Pham, "An AHP-based multi-criteria model for sustainable supply chain development in the renewable energy sector," *Expert Syst*, vol. 150, no. 113321, pp. 1–57, 2020, doi: 10.1016/j.eswa.2020.113321.
- [11] I. Andriana and W. Alfesa, "Pengembangan Fasilitas Listrik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process Di Pt Pln (Persero) Rayon Siak," *Ina. J. Ind. Qual. Eng.*, vol. 7, no. 1, pp. 54–60, 2019, doi: 10.34010/iqe.v7i1.1737.
- [12] Y. Helianty and D. Anggraeni, "Pemilihan Supplier Bahan Baku Untuk meminimumkan biaya dengan menggunakan Metoda Analytical Hierarchy Process dan Taguchi Loss Function," *Ina. J. Ind. Qual. Eng.*, vol. 9, no. 1, pp. 97–107, 2021, doi: 10.34010/iqe.v9i1.4042.
- [13] A. R. Pilevar, H. R. Matinfar, A. Sohrabi, and F. Sarmadian, "Integrated fuzzy, AHP and GIS techniques for land suitability assessment in semi-arid regions for wheat and maize farming," *Ecol. Indic*, vol. 110, 2020, doi: 10.1016/j.ecolind.2019.105887.