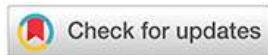


PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS PADA PT. BANGUN CIPTA ANUGRAH ABADI PALEMBANG



^{1*}Bella Safira, ²Rismansyah, ³Adie Kurbani

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang - Indonesia

e-mail:

^{1*}bellasafira400@gmail.com (*corresponding author*)

²rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³adiekurbani78@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Rewards on Employee Performance through Loyalty to PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. The population in this study were all employees of PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang, totaling 103 employees. The type of research used is quantitative research. Data analysis techniques in this study employed validity and reliability tests, hypothesis testing, and path analysis techniques using the SPSS 22 Windows program. The results of the discussion show that the first research hypothesis test proved that Rewards have a direct effect on Employee Performance, the second research hypothesis test proved that Rewards have a direct effect on Loyalty, the third hypothesis test proved that there is a direct significant effect of Loyalty on Employee Performance, and the fourth hypothesis test proved that indirectly Rewards for Employee Performance have a significant influence on Loyalty.

Keywords: Rewards; Employee Performance; Loyalty

Diterima (Received) : 03-03-2023

Direvisi (Revised) : 07-12-2023

Disetujui (Approved) : 17-06-2024

Dipublikasi (Published) : 04-07-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Fenomena yang berkembang pada saat ini memperlihatkan bahwa sektor properti merupakan sektor bisnis yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Nugroho, 2010). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi awal bahwa kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi masih banyak karyawan yang lalai terhadap kinerjanya dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, karyawan selalu meninggalkan ruangan kerja atau perkerjaannya tanpa menyelesaikan tugasnya, mengenai informasi diatas yang dikonfirmasi langsung oleh ketua staff perusahaan. Tentunya hal-hal tersebut haruslah diperhatikan agar bisa menjadi karyawan dengan kinerja yang berkualitas apalagi instansi sering memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Organisasi harus memperhatikan hal ini untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Moorhead & Griffin (2018), *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis, Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tentunya SDM harus menerapkan loyalitas. Menurut Poerwopoespito (2018), loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ernur (2018) yang menyatakan kinerja yang berkualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pemberian penghargaan seperti adanya pemberian sertifikat karyawan terbaik di tempat bekerja mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Loyalitas memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan karena pengaruh hubungan tidak langsung penghargaan melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh hubungan langsung.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan serta didukung hasil penelitian terdahulu maka dilakukan penelitian tentang pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui loyalitas pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui loyalitas pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Penghargaan

Menurut Edirisooriya (2019), penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab, ada beberapa indikator-indikator penghargaan:

1. Memaksimalkan keuntungan (*Profit Maximization*),
2. Keadilan (*Equity*),
3. Kemerataan (*Equality*),
4. Kebutuhan (*Need*).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

1. Jumlah pekerjaan,
2. Kualitas pekerjaan,
3. Ketepatan waktu,
4. Kehadiran,
5. Kemampuan kerjasama.

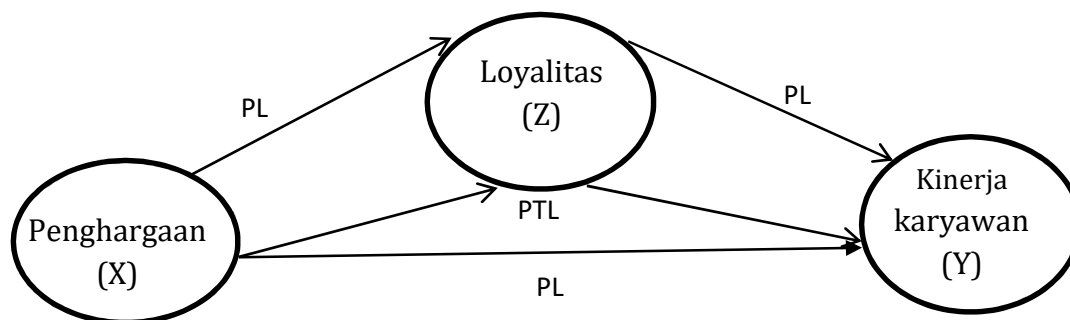
Loyalitas

Menurut Poerwopoespito (2018), mengemukakan bahwa loyalitas adalah kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang, Indikator-indikator Loyalitas :

1. Ketaatan dan peraturan,
2. Tanggung jawab,
3. Pengabdian,
4. Kejujuran.

Kerangka Penelitian

Dari Gambar 1 diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung penghargaan terhadap loyalitas, pengaruh tidak langsung penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas.



Sumber : Dikonstruksi Peneliti 2022

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Anugrah Abadi Palembang
- H2 : Diduga ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Abadi Palembang
- H3 : Diduga ada pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bangun Cipta Abadi Palembang
- H4: Diduga ada loyalitas memediasi antara penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Abadi Palembang.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Google Form* yang dibagikan kepada 103 karyawan pegawai kantor maupun dilapangan pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji normalitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik Analisis Jalur dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menerangkan seluruh pertanyaan atau pernyataan dari variabel Loyalitas, Penghargaan, Kinerja Karyawan didapatkan hasil nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ artinya, semua item pertanyaan atau pernyataan mengenai persepsi dinyatakan *valid*. Sementara hasil uji reliabilitas dari variabel Loyalitas, Penghargaan, Kinerja Karyawan diketahui nilai *Crobach Alpha* $> 0,60$ artinya seluruh pertanyaan atau pernyataan dinyatakan *reliable*.

Berdasarkan uji normalitas, masing-masing variabel penelitian terdiri dari Loyalitas, Penghargaan, Kinerja Karyawan diperoleh nilai *Asym sig (2-tailed)* lebih besar dari 5% atau 0,05 jadi bisa disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Teknik Analisis Jalur

Menurut Agus (2010) teknik analisis jalur (*path analysis*) adalah sebuah metode untuk mempelajari efek langsung (*direct effect*) dan efek tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel yang diteliti

Hasil Persamaan Substruktur I

Dari hasil perhitungan, maka diperoleh nilai pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,566 atau 56,6% dan dianggap signifikan karena nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$.

Tabel 1
Pengaruh Penghargaan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.716	3.386		6.709	.000
	X	.646	.094	.566	6.901	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan di Tabel 2, diperoleh nilai pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas sebesar 0,534 atau 53,4% dan dianggap signifikan karena nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$.

Tabel 2
Pengaruh Penghargaan (X) terhadap Loyalitas (Z)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.158	2.292		10.105	.000
	X	.402	.063	.534	6.340	.000

a. Dependent Variable: z

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan di Tabel 3 diperoleh nilai pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,807 atau 80,7% dan dianggap signifikan karena nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$.

Tabel 3
Pengaruh Loyalitas (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.061	3.357		-.018	.000
	Z	1.224	.089	.807	13.745	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah tahun 2022

Hasil Output Substruktural I

Hasil output analisis substruktural 1 menjelaskan pengaruh antara variabel Penghargaan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terhadap Loyalitas (Z)

Tabel 4
Pengaruh Penghargaan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terhadap Loyalitas (Z)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.076	3.325		-.624	.534
Z	1.071	.102	.706	10.515	.000
X	.216	.077	.189	2.818	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4, diperoleh nilai pengaruh Penghargaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,706 atau 70,6%. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel penghargaan (X) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai pengaruh loyalitas (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189 atau 18,9%. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel loyalitas (Z) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan loyalitas (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Output Substruktural II

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 maka diperoleh nilai pengaruh penghargaan (X) terhadap loyalitas (Z) sebesar 0,534 atau 53,4% dengan nilai signifikansi variabel penghargaan (X) $0,000 < 0,05$ sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan penghargaan (X) terhadap loyalitas (Z).

Tabel 5
Pengaruh Penghargaan (X) terhadap Loyalitas (Z)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.158	2.292		10.105	.000
X	.402	.063	.534	6.340	.000

a. Dependent Variable: z

Sumber : data diolah tahun 2022

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja karyawan

Penghargaan berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar $2,818 < t\text{-tabel sebesar } 1,660081$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, hipotesis nol (H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ada pengaruh signifikan antara Penghargaan terhadap Kinerja. Penghargaan memang begitu penting apalagi dalam instansi untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Hal ini didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilihat oleh ernur (2018) yang menyatakan bahwa penghargaan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan t -hitung sebesar 6,340 > t -tabel sebesar 1,66008 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Ada pengaruh signifikan antara Penghargaan terhadap Loyalitas. Ginting (2020) menyatakan bahwa Loyalitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penghargaan (X)

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, angka t -hitung sebesar 10,515 > t -tabel sebesar 1,660081 dengan nilai sig 0,00 < 0,05 sehingga Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kawulur (2019) mendapatkan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas (Z)

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi

Hasil perhitungan diperoleh Loyalitas signifikan berpengaruh sebagai variabel mediasi diantara dua variabel yaitu Penghargaan dan Kinerja Karyawan. Pengaruh Penghargaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,706. Penghargaan (X) terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas (Z) adalah perkalian antar nilai kuadrat beta Penghargaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditambah nilai beta Loyalitas (Z) melalui Kinerja Karyawan (Y) yaitu : $(0,706)^2 + 0,189 = 0,498 + 0,189 = 0,687$. Pengaruh total yang diberikan Penghargaan (X) ke Loyalitas (Z) memperoleh pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,706 + 0,687 = 1,393$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan Penghargaan dan Loyalitas terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. Loyalitas memediasi pengaruh yang signifikan antara Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan yaitu pihak perusahaan bisa memberikan lebih banyak penghargaan agar terciptanya loyalitas dan kinerja yang baik

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama. Ernur, M. M. (2018). Pengaruh penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel bintang lima di Pekanbaru. Jurnal Tepek Manajemen Bisnis.
- Fahmi, I. (2018). Manajemen kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(3), 205-225.
- Ginting, L. B. (2020). Skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening di lingkungan pemerintah kabupaten Karo". Sumatra utara: Universitas Sumatra utara.
- Handoko. (2011). Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Hardani, W. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Press.
- Heryanto, I. (2018). *Path analysis menggunakan SPSS dan EXCEL*. Bandung: Informatika Bandung.
- Lijan, p. &. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafinido Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moorhead, & Griffin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *jurnal administrasi bisnis*, 34.
- Mora, Z. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *SAMUDRA EKONOMI VOL.3,NO.2* , 95.
- Piartrini, P. S., & Mahendra Saputra, M. J. (2019). Peran Keterlibatan Karyawan Pada Hubungan Rewards dan Internal Communication Dengan Organizational Citizenship Behaviour. *e-jurnal Manajemen Unud*, 199.
- Pitory, T. I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi pada PT.Midi Utama Indonesia TBK.Branch Manado). 340.
- Pitts. (2019). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 107.
- Poerwopoespito. (2018). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Prabu, A. s. (2017). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *jurnal ekonomi bisnis kewirausahaan*, 107.
- Prabu, A. S. (2019). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 107.
- Prasetyo, K. E. (2018). Skripsi dengan judul "Pengaruh Reward Terhadap Loyalitas Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- S.P.Hasibun, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Sedaryanti. (2019). *Sumber daya manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sinambela. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung.
- Suhartini, Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan DI Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. *manajemen dan akutansi*, 940.
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *jurnal administrasi bisnis*, 34.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2019). Penghargaan terhadap karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Kewirausahaan*, 156.
- Wilson. (2018). *Penilaian Kinerja Pegawai*. E- Jurnal Manajemen Unud, 106.