

PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PLTD COGINDO TENAU

The Effect of Reward On Employee Job Satisfaction at PLTD Cogindo Tenau

Ronal Haning^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ronaldhaning3@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staff.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staff.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuisioner yang dibagikan langsung kepada karyawan PLTD Cogindo Tenau. Sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan responden yang diteliti sebanyak 31 orang karyawan yang ada pada PLTD Cogindo Tenau. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel *reward* berada pada kategori tinggi dan kepuasan kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Peneliti juga melihat seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 33,2 %.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Reward*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, di jaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Menurut Wiliandari (2015) Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud dalam perusahaan yaitu karyawan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan, sebab mereka menjadi perencanaan, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan. Artinya secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dalam perusahaan juga diharapkan adanya peningkatan kreatifitas dengan mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat memberi nilai tambah terhadap perusahaan. Setiap perusahaan baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka

panjang yaitu berkembangnya perusahaan yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Mengingat pentingnya SDM yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen SDM yang tepat, salah satunya melalui *Reward* dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Badriyah, 2015). Pemberian reward (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya reward yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryo (2009) *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Reward* juga merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *Reward* yang diberikan. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) besar kecilnya *Reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih, Selain itu bentuk *Reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *Reward* tersebut diberikan. Setiap perusahaan menggunakan berbagai *Reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang serta memotivasi agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Misalnya dengan memberikan kepada karyawan berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian, dan pengakuan serta membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan memuaskan. Tenaga kerja menerima pemberian *reward* yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi tenaga kerja terhadap tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Secara umum, perusahaan belum tentu mampu mencukupi kepuasan karyawannya. Penerapan *Reward* dan kepuasan kerja sangat penting diterapkan pada perusahaan swasta maupun pemerintah termasuk salah satu yang bergerak dibidang pembangkit tenaga listrik, seperti PLTD Cogindo tenau Kupang. PLTD Cogindo merupakan anak Perusahaan Indonesia Power yang didirikan pada tanggal 15 April 1998 berdasarkan Anggaran Dasar Pendirian Nomor 52, yang telah diperbaharui dengan Anggaran Dasar perubahan terakhir dalam Akta Nomor 27 tanggal 29 Januari 2014. Cogindo mulai beroperasi pada tanggal 1 Juli 1998 yang ditujukan untuk menjalankan usaha komersial di

bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha-usaha lain yang terkait. Dalam perkembangannya, secara signifikan telah berkontribusi dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan listrik di sejumlah daerah maupun di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan suplai energi secara khusus.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kantor PLTD Cogindo harus menerapkan *Reward* dalam kantornya, bentuk reward yang diberikan kepada karyawan yaitu seperti gaji yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya, ada juga pembayaran kinerja atau penilaian kinerja setiap enam bulan satu kali sesuai dengan kinerja yang dicapai. *Reward* yang diberikan untuk tingkatan supervisor berupa uang mobilitas yang diberikan setiap awal bulan. Dan perusahaan juga memberikan tunjangan kesejahteraan berupa asuransi kesehatan diluar BPJS. Hal ini dapat membangun semangat kerja karyawan pada kantor PLTD Cogindo Tenau Kupang. PLTD Cogindo Tenau Kupang kurang memperhatikan *Reward* di kantornya, khususnya pada insentif, tunjangan dan promosi, yang tidak berjalan dengan baik, seperti insentif yang tidak diterima tepat waktu oleh karyawan, dan mendapat potongan dari pihak kantor tanpa memberikan alasan yang jelas kepada karyawan, tunjangan yang diterima setiap karyawan berdasarkan peraturan dimana karyawan tetap yang bekerja dalam rentan waktu empat tahun harus menerima tunjangan, namun tidak berjalan dengan baik karena terdapat beberapa karyawan yang terlambat menerimanya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan agar karyawan tersebut merasa kepuasan dalam bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap optimal, salah satunya melalui *reward*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Tracy, L., Robins, R. W & Schriber, R. A (2009), Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Kaswan dalam Aliya & Saragih (2020), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan : Usia karyawan, jenis kelamin, lamanya pengabdian, kepribadian, ambisius.
2. Faktor yang terkait dengan perusahaan: Gaji, kesempatan promosi, rasa aman, pengawas/penyelia.
3. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan: kondisi kerja, keterampilan, lokasi tempat kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Reward

Tujuan Menurut Handoko (2003) reward merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian reward menurut Kawulur, dkk

(2018) reward merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, reward menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) reward merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jenis-jenis reward menurut Mondy (2005), adalah sebagai berikut:

1. Reward financial :
 - a. Gaji merupakan imbalan financial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, atau mingguan.
 - b. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan relatif tetap, besar upah dapat berubah-ubah.
 - c. Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.
 - d. Kompensasi tidak langsung (benefits) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.
2. Reward Non Finansial. Pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya. Sebuah ucapan terima kasih ini memberikan arti dan manfaat yang sangat luar biasa. Pekerjaan yang dimotivasi dengan ucapan terima kasih oleh seseorang atasan kepala bawahan, dapat menjadi sumber inspirasi kedisiplinan waktu dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan mengharapkan agar reward yang diberikan memperoleh imbalan kerja lebih besar dari karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *Deskriptif-Asosiatif*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PLTD Cogindo Tenau dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji analisis deskriptif.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dijadikan objek penelitian, yaitu variabel *reward* sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 31 karyawan. Dalam hasil analisis deskriptif, total skor capaian variabel *reward* berada dalam kriteria tinggi. Hasil ini sejalan dengan pendapat Sastrohadwiryo (2009) yang mengatkan bahwa *reward* merupakan suatu sarana motivasi yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau

penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar *reward* yang diberikan. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator tunjangan yang berarti atasan PLTD Cogindo Tenau sudah memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan karena secara profesional dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Selanjutnya untuk capaian terendah terdapat pada indikator gaji yang berarti perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup kepada para karyawan sesuai dengan standarisasi pekerjaan para karyawan yang sesuai dengan bagian, jabatan dan fungsinya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa reward yang ada pada PLTD Cogindo berada dalam capaian skor tinggi sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan, dengan demikian reward yang ada pada PLTD Cogindo sangat berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Schild dan Jhons (2016). Yang mengemukakan bahwa reward merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ridwan Muttaqin (2019) yang mengemukakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Analisis Deskriptif Variabel *Reward*

Tabel 1.
Deskripsi data variabel *reward*

Item Pertanyaan/Pernyataan	Indikator Jawaban Responden					Capaian Σ (FXS)	Kriteria Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Gaji						253	Tinggi
Saya menerima gaji sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	3	19	9	130	Tinggi
Gaji yang diterima tepat pada waktunya	0	3	5	13	10	123	Tinggi
Insentif						260	Tinggi
Insentif yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja	0	0	7	12	12	129	Tinggi
Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0	0	5	14	12	131	Sangat Tinggi
Tunjangan						397	Sangat Tinggi
Perusahaan menyiapkan dana pensiunan bagi setiap karyawan yang bekerja	0	0	6	12	13	131	Sangat Tinggi
Perusahaan selalu memberikan tunjangan hari raya	0	0	5	12	14	133	Sangat Tinggi
Perusahaan selalu memberikan tunjangan kinerja pegawai (TUKIN)	0	0	5	12	14	133	Sangat Tinggi
Capaian Variabel <i>Reward</i>						910	Tinggi

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1. bahwa variabel *reward* dengan 3 indikator dan 7 item pernyataan dapat diketahui bahwa setiap item memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden

berbeda satu sama lainnya. Capaian untuk variabel *reward* berada dalam kategori tinggi. Capaian tertinggi pada variabel *reward* terdapat pada indikator tunjangan dengan capaian skor 397 dengan kriteria sangat tinggi yang berarti atasan PLTD Cogindo Tenau sudah memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan karena secara profesional dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Selanjutnya untuk capaian terendah terdapat pada indikator gaji dengan capaian skor 253 dengan kriteria tinggi yang berarti perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup kepada para karyawan sesuai dengan standarisasi pekerjaan para karyawan yang sesuai dengan bagian, jabatan dan fungsinya masing-masing. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki variasi kriteria penilaian yang berbeda-beda. Dan indikator dengan kriteria penilaian sangat tinggi berada pada tunjangan dengan demikian capaian variabel *reward* adalah sebesar 910 berada pada kriteria tinggi

Deskriptif Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Tabel 2.
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Indikator Jawaban Responden					Capaian Σ (FXS)	Kriteria Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Kepuasan Terhadap Pekerjaan						261	Sangat Tinggi
Saya merasa puas saat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	4	15	12	132	Sangat Tinggi
Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0	5	16	10	129	Tinggi
Kepuasan Terhadap Supervisi						266	Sangat Tinggi
Atasan memberikan dukungan dan pengarahan pekerjaan	0	0	3	16	12	133	Sangat Tinggi
Atasan memberikan perhatian kepada kepentingan karyawan	0	0	3	16	12	133	Sangat Tinggi
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja Karyawan						268	Sangat Tinggi
Saya memiliki rekan kerja yang ramah dan bersahabat didalam lingkungan kerja saya	0	0	1	19	11	134	Sangat Tinggi
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	1	19	11	134	Sangat Tinggi
Promosi						391	Sangat Tinggi
Perusahaan memberikan promosi atas dasar prestasi dan kinerja	0	1	3	18	9	128	Tinggi
Proses promosi terbuka bagi semua karyawan	0	0	3	16	12	133	Sangat Tinggi
Anda merasa bahwa ada kesempatan promosi yang adil di perusahaan	0	0	4	17	10	130	Tinggi
Capaian Variabel Kepuasan Kerja						1,186	Sangat Tinggi

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2. bahwa variabel kepuasan kerja dengan 4 indikator dan 9 item pernyataan dapat diketahui bahwa setiap item memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden berbeda satu sama lainnya. Capaian untuk variabel kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator promosi dengan capaian skor 391 yang berarti karyawan PLTD Cogindo Tenau mendapat kesempatan promosi yang baik sesuai dengan kinerja. Selanjutnya untuk capaian terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan dengan capaian skor 261 yang berarti terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki variasi kriteria penilaian yang berbeda-beda. dengan demikian capaian variabel kepuasan kerja adalah sebesar 1.186 berada pada kriteria sangat tinggi.

Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti *reward* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel dan signifikansi *reward* < α maka H_1 diterima, yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD. Cogindo Tenau. Hal ini berarti karyawan merasa puas dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani (2019), Muttaqin (2019), Foenay, Fanggidae dan Ndoen (2020), Muquyyaroh (2018) yang mengatakan bahwa adanya pemberian *reward* atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Hasil analisis determinasi R^2 juga menunjukkan kemampuan variabel *reward* dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PLTD. Cogindo Tenau relatif lemah. Artinya masih terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada objek yang diteliti. Secara teoritis faktor-faktor yang dimaksud antara lain : Usia karyawan, jenis kelamin, lamanya pengabdian, kepribadian, ambisius (Kaswan dalam Aliyah & Saragih 2020).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Ramadhan & Sugiyono, 2015) analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel bebas (X) dan variabel terikat Y.

Tabel 3.
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.978	5.397		3.331	.002
	REWARD	.691	.182	.576	3.797	.001

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : data primer diolah 2023

$$Y = 17,978 + 0.619 X$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 17,978, memiliki arti bahwa jika nilai konstanta *reward* sebesar 0 atau tidak ada maka nilai kepuasan kerja sebesar 17,978 satuan.
2. Koefisien regresi variabel *reward* (b) sebesar 0.691 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan nilai *reward*, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0.691 satuan.
- 3.

Uji Hipotesis (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel di atas 3. hasil Uji t (secara parsial) yaitu hasil pengujian secara parsial maka dilihat berdasarkan pengujian hipotesis X terhadap Y dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik

H_0 : *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PLTD Cogindo Tenau.

H_a : *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PLTD Cogindo Tenau.

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan tabel *Coefficient* tabel (4.7) maka diperoleh t_{hitung} sebesar 3,797 sedangkan signifikansi sebesar 0,01

3. Menentukan t_{tabel}

Dalam menentukan t_{tabel} dilakukan dengan rumus $df = n - k$ (n = jumlah sampel data, dan k = jumlah variabel). $Df = 31 - 2 = 28$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 (5%) dengan uji 2 sisi maka diperoleh $t_{tabel} = 2,045$

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan antara t_{hitung} , t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,797 > 2,045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,01 < 0,05$).

6. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan t_{hitung} ($3,797$) $>$ t_{tabel} ($2,045$) dan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a

diterima artinya *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau.

Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4.
Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.309	4.340

a. Predictors: (Constant), REWARD

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.332 maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dijelaskan oleh *reward* sebesar 0.332 atau 33.2% dan sisanya 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. yang berarti kemampuan variabel *reward* dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau relatif lemah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diketahui bahwa capaian variabel *reward* berada pada kategori tinggi sedangkan variabel kepuasan berada dalam kategori sangat tinggi.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun hasil analisis determinasi menunjukkan kemampuan variabel *reward* dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja relatif lemah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi PLTD. Cogindo Tenau, berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa

indikator terendah pada variabel *reward* adalah indikator gaji. Diharapkan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan gaji karyawan agar karyawan lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan pada kantor PLTD Cogindo Kupang perlu adanya perhatian dari pemimpin kepada bawahan atau karyawannya khususnya dalam hal pemberian *Reward* yang adil kepada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. *Reward* yang diberikan oleh PLTD Cogindo kepada karyawan berupa *Relational Reward*

2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kepuasan kerja disarankan agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kinerja, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Handoko, T. H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2). BPFE.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Noe Mondy, Human Resource Management United of America, (Jakarta: CV. Andi, 2005), 202
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Admministrasi Bisnis*, 39(156–163).
- Shields, J., & Johns, R. (2016). Managing for engagement. *Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies*, 18–52.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Admministrasi Bisnis*, 39(156–163).
- Tracy, J. L., Robins, R. W., & Schriber, R. A. (2009). Development of a FACS-verified set of basic and self-conscious emotion expressions. *Emotion*, 9(4), 554.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.