

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERTIFIKASI SISTEM
MANAJEMEN INDO RAYA DI KABUPATEN GIANYAR**

**Ni Made Juliantari¹⁾, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma²⁾, I
Made Surya Prayoga³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: antarijuli13@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the factors that determine the success of achieving organizational goals. The success of achieving these goals is determined by various factors, including individual characteristics and rewards. Individual characteristics and rewards are one of the factors that can affect employee performance so that they need to be consistently improved.

The population in this study were 35 people. The sampling technique used is a saturated sample so that the entire population in this study is used as a sample of 35 respondents. Analysis of the data in this study using Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistic 25 application.

The results showed that individual characteristics and rewards had a positive and significant effect on employee performance at PT. Indo Raya Management System Certification in Gianyar Regency.

Keywords: *Individual Characteristics, Reward and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangatlah penting. Menurut Jauhar (2012:13) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari suatu kegiatan manusia. Kegiatan manajemen agar dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi. Perusahaan perlu untuk mengelola instansi seoptimal mungkin agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Banyak perusahaan yang telah meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia, salah satunya adalah PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten

Gianyar. Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Rendahnya partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Serta masih

rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan. Kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja karyawan ini diakibatkan oleh banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah karakteristik individu dan *reward*. Ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk., (2018) yang menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward*, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan, yang menjadi dasar bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga mereka bekerja tidak dengan maksimal, adanya keributan sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan kerja dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak diberi umpan balik oleh atasan sehingga mereka tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan.

Sedangkan hasil wawancara dengan karyawan mengenai *reward* diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan pemberian *reward*, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pemberian *reward* tidak berjalan baik seperti masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah lama bekerja tetapi masih diberikan *reward* yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan, perusahaan akan memberikan *reward* yang lebih kepada mereka.

Penelitian terkait pengaruh karakteristik individu dan *reward* terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun dari penelitian-penelitian tersebut masih terdapat *gap research* yang ditemukan. Hasil penelitian Natalia (2011), hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016), mendapatkan hasil bahwa secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk., (2017), menyimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja usaha batik di Malang Raya.

Sedangkan Suak, dkk., (2017), hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wasiati (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya Di Kabupaten Gianyar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

2.2 Kinerja

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kawiana, dkk., (2018) Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3 Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2013) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

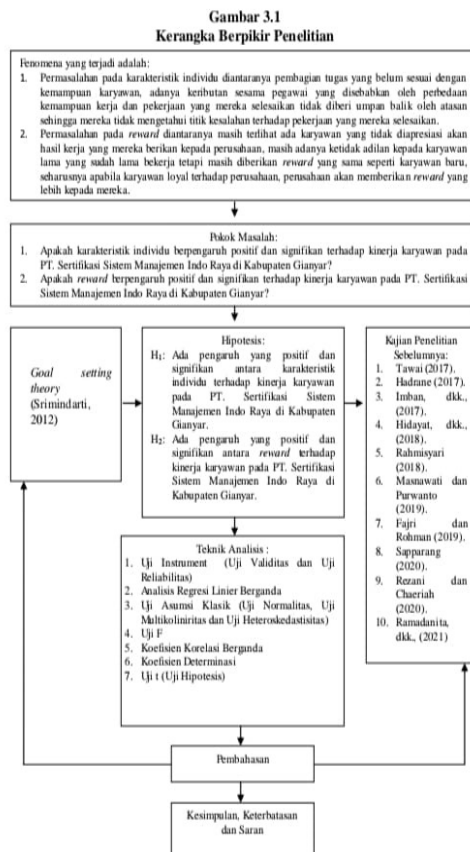
Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2005:79).

2.4 *Reward*

Menurut Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, (2021)

3.2 Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar.

H₂: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya yang berlokasi di Jalan

Mahendradatta, No. 99X, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah karakteristik individu, *reward* dan kinerja karyawan yang ada di PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar selama satu periode tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) antara lain : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan waktu, Tingkat kehadiran dan Kerjasama.

2) Karakteristik Individu (X₁)

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Adapun karakteristik individu menurut Robbins (2015:46) antara lain: Umur, Jenis kelamin, Tingkat pendidikan, Status perkawinan dan Masa kerja.

- 3) *Reward* (X_2)
Reward merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar didalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalanmana diperuntukkan memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya. Adapun indikator dari *reward* menurut Kadarisman (2012:43) antara lain : Gaji, Penghargaan, Pujian, Cuti dan Tunjangan.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 35 orang. Jumlah sampel dalam

penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Hal ini disebabkan karena jumlah responden tidak terlalu besar, maka seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji t (Uji Hipotesis). Pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*.

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,898	1,141		6,047	0,000
	Karakteristik Individu	0,375	0,092	0,536	4,080	0,000
	<i>Reward</i>	0,215	0,077	0,366	2,781	0,009
R		0,818				
R Square		0,670				
Adjusted R Square		0,649				
F _{hitung}		32,433				
Sig.		0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.1 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,898 + 0,375 X_1 + 0,215 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Nilai $a = 6,898$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap karakteristik individu dan *reward* atau nilainya adalah konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 6,898.
2. Nilai $b_1 = 0,375$ artinya apabila variabel *reward* dianggap konstan, maka meningkatnya skor karakteristik individu sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,375.
3. Nilai $b_2 = 0,215$ artinya apabila variabel karakteristik individu dianggap konstan, maka meningkatnya skor *reward* sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,215.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar. Nilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika karakteristik individu dan *reward* dinaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasilnya akan dijelaskan satu per satu.

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.2
Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.24282102
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2021

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat *Asymp. Sig.* pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, besarnya nilai *kolmogorov smirnov*

yaitu sebesar 0,556. Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar 0,917 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5.3
Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas

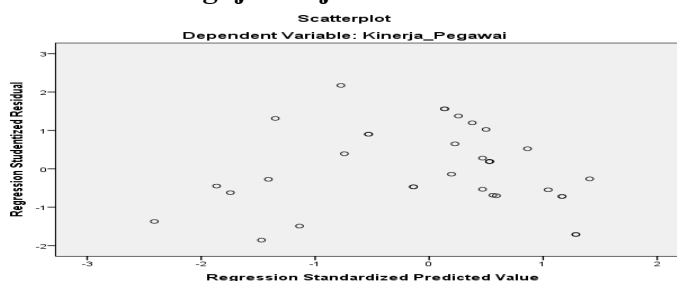
Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu (X_1)	0,598	1,673
Reward (X_2)	0,598	1,673

Sumber : olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 didapat bahwa variabel karakteristik individu memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 ($0,598 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,673 < 10$). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas



Sumber : olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2021

Berdasarkan tampilan pada *scatter plot* pada Gambar 5.1 di atas terlihat bahwa *plot* menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.649	.618		2.666	.012
1 Karakteristik_Individu	-.034	.050	-.152	-.677	.503
Reward	-.007	.042	-.039	-.173	.864

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,503 dan nilai signifikansi variabel *reward* (X_2) sebesar 0,864 artinya lebih besar dari 0,05. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel karakteristik individu dan *reward*.

5.3 Uji F

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar dan model dinyatakan fit (layak).

5.4 Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1, dapat dilihat nilai koefisien korelasi karakteristik individu dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,818 bernilai positif dan terletak pada rentang 0,800 – 1,00 sehingga korelasi antara karakteristik individu dan *reward* terhadap kinerja karyawan adalah korelasi yang sangat tinggi.

5.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi karakteristik individu dan *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,649 \times 100\% = 64,90\%$ dengan sisa

35,10% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

5.6 Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil analisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar.

Sedangkan hasil analisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa

mendatang baik secara individu maupun tim.

Setiap individu dalam memberikan kontribusi kerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Begitupun sebaliknya karyawan dengan karakteristik individu yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai tingkat karakteristik individu rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar. Hal tersebut berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik

turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar oleh seberapa baik karakteristik individu atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Hadrane (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Imban, dkk., (2017) hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2018) hasil penelitiannya mengemukakan bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Masnawati dan Purwanto (2019), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward (penghargaan) adalah suatu program untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya

penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward*, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses

bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar. Hal tersebut berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Ini artinya apabila sistem *reward* semakin adil, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena *reward* merupakan penghargaan yang menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan.

Penelitian ini didukung oleh Tawai (2017), pemberian *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Hidayat, dkk., (2018), hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fajri dan Rohman (2019), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sistem *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ramadanita, dkk., (2021)

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward* secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Rezani dan Chaeriah (2020), yang menyimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika karakteristik individu semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika karakteristik individu semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.
- 2) *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika *reward* semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika *reward* semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.

6.2 Keterbatasan dan Saran-Saran

6.2.1 Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami akibat Pandemi Covid 19 penyebaran kuisioner kepada para responden sedikit

terhambat dikarenakan adanya penerapan *Work From Home* dimana membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menunggu. Serta kurangnya pendampingan kepada para responden, sehingga apabila responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuisioner tidak bisa secara langsung membantu responden. Hal ini akan membutuhkan waktu yang lebih lama.

6.2.2 Saran-Saran

- 1) Karakteristik individu pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Tingkat masa kerja akan mempengaruhi kemampuan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk meningkatkan karakteristik individu yang baik diperusahaan, maka disarankan kepada pimpinan PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar memberikan kesempatan kepada para karyawan yang masa kerjanya kurang untuk mengikuti pelatihan dan seminar sehingga karyawan dapat meningkatkan pengetahuan yang ada pada dirinya sehingga kinerjanya mengalami peningkatan.
- 2) *Reward* pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu

- diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan beban kerja serta jabatan saya. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan sesuai dengan beban kerja dan jabatannya untuk mendorong kinerja karyawan perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja di kantornya.
- 3) Kinerja karyawan pada PT. Sertifikasi Sistem Manajemen Indo Raya di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat satu indikator yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, yakni mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu. Hendaknya pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan hasilnya pun dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.
 - 4) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel motivasi kerja sehingga mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsanti, Tutuk Ari. 2009. Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 16, No. 2, 97-109.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, Taufan Maulana., dan Rohman, Abdul. 2019. Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Volume 9, Nomor 2 (2019) p-ISSN (2088-219X).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 21 (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hadrane. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 124- 129.
- Handayani, Dian Fitria. 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, Yahya., Pujiati, dan Maydiantoro, Albet. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Reward, Budaya Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*. Vol 1, No 1 (2018).
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ihsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Imban, Indra., Kojo, Christoffel., dan Mintardjo, Christoffel M. O.. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2987-2996.
- Ivancevich, John M., dan James H.,Donnelly, Jr. 2006. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Jauhar, Muhammad., dan Subekhi, Ahmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pusta Karya.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindopersada.
- Karami, Amin. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company 2013, Vol. 3, No. 9 (Hal 36).
- Kawiana, I G P., Dewi, L K C., Martini., L K B., dan Suardana, I B R.. 2018. The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol 5. No.3 ISSN: 2395-7492: pages 35-45.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Nainggolan, Piter. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*. Jakarta, 5-6 September 2018 e-ISSN No: 2622 – 7436.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Masnawati dan Purwanto, Arief. 2019. Pengaruh Karakteristik

- Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5, Nomor 1, Maret 2019.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Mathis Robert, Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Natalia. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Nugroho, Agung. 2011. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Putri, Chauliah Fatma., Hermawati, Adya., dan Purnomo, Dwi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Ikm Batik Di Malang Raya. *Seminar Nasional dan Gelar Produk SENASPRO 2017*.
- Ramadanita, Dewi Nuzila., Nugroho, Edi Suswardji., dan Suyaman, Dede Jajang. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 6, No.1, Januari 2021 p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogis*. Volume I Nomor 2.
- Rahmisyari. 2018. Variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dan Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Supermarket. *Gorontalo Management Research*. Vol 1 No. 2 Oktober 2018 P-ISSN: 2614-5189, E-ISSN: 2614-5197.
- Rezani, Fahri Ibnu., dan Chaeriah, Ella Siti. 2020. Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.8. No. 2, Mei-Agustus 2020. p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Peformance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge TA. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sapparang, Mansur. 2020. Pengaruh Pengembangan SDM Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen MH Thamrin*. Vol.1 Maret 2020.
- Sastrohadwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.
- Suak, Raymond., Adolfina, dan Uhing, Yantje. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059.
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1) : pp. 11-19.
- Sugianingrat I.A.P.W., Sarmawa I.W.G., dan Widyani.A.A.D. 2017. Pengaruh Work Family Conflict dan Stress terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan. *Prosiding Seminar Nasional*. 30 September 2017.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tawai, Adrian. 2017. Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik*. Vol. 3 No. 3 Desember 2017.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wasiati, Hera. 2018. Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *UPAJIWA*. Vol. 2 No. 1 April 2018.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, Nata. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Denpasar : Penerbit Keramas Emas.
- Wulandari, Isni. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Modulindo Teknologi
Utama Di Deltamas. *Skripsi*.
Jawa Barat: Sekolah Tinggi
Pelita Bangsa.