

Pengaruh Reward, Pengalaman, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Angelica Renataputri ¹⁾ Flora Valencia ²⁾ Wulan Agus Styaningsih ³⁾ Ignatius Ario Sumbogo⁴⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾Email: 2018103897@student.kalbis.ac.id

²⁾Email: 2018104303@student.kalbis.ac.id

³⁾Email: 2018103976@student.kalbis.ac.id

⁴⁾Email : Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: Export and import activities are very influential to the economic development of Indonesia, especially in this pandemic situation. The growth rate had significantly dropped over the past 2 years. The situation in the recent year had changed with the rapid growth rate of export and import per March 2022. One of the many companies that are affected by the pandemic situation is PT XYZ. This company focuses on exporting and importing goods. The main purpose of this research is to acknowledge how rewards, experiences, motivation, and work discipline towards employees can have an impact on the overall performance of a company. This research utilizing 4 independent variables and 1 dependent variable using quantitative research with the method of distributing questionnaires to 103 employees with non-probability technique saturated sampling. The result shows that the variables of motivation and work discipline have a significant impact on the employee's working performance in PT XYZ. However, the other variables such as reward and work experience do not have an impact on the employee's working performance.

Keywords: discipline, motivation, rewards, work experiences, work performances.

Abstrak: Ekspor dan impor sangat mempengaruhi perkembangan ekonomi di Indonesia khususnya dimasa pandemi. Pertumbuhan angka ekspor dan impor mengalami penurunan yang cukup signifikan selama 2 tahun terakhir. Kondisi tersebut terkoreksi dalam satu tahun terakhir dengan peningkatan angka ekspor dan impor per bulan Maret 2022. Salah satu perusahaan yang terkena dampak oleh pertumbuhan ekspor dan impor ini adalah PT XYZ, perusahaan di bidang logistik yang berfokus pada ekspor dan impor barang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian reward, pengalaman kerja, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner kepada 103 responden dengan teknik non-probability sampling jenuh. Pada hasil data yang diolah, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Namun variabel lainnya, yakni reward dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, kedisiplinan, motivasi, pengalaman kerja, reward.

I. PENDAHULUAN

Kegiatan ekspor dan impor pada saat ini mempengaruhi ekonomi di Indonesia. Kondisi tersebut terkoreksi dalam satu tahun terakhir dengan ditunjukkan angka terjadinya peningkatan

angka eksport dan import per bulan maret 2022. Total ekspor 44,36% dan impor mengalami kenaikan sebesar 30,85%. Pertumbuhan ini berdampak pada peningkatan aktifitas industri-industri pengiriman barang termasuk pada perusahaan penyedia jasa forwarder

barang. Berikut ini adalah data perkembangan ekspor dan impor di Indonesia per bulan maret 2022.



Gambar 1 Perkembangan Ekspor & Impor Indonesia per Maret 2022

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik pada bidang ekspor, impor barang dan penyedia jasa *Freight Forwarder*. Jasa *Freight Forwarder* merupakan perusahaan jasa yang melayani dalam bidang agen dalam mengurus ekspedisi barang dengan menyeluruh dan lengkap. PT XYZ sudah mengoperasikan lebih dari 100 unit jasa angkut setiap bulannya, dengan jasa yang pengiriman yang bervariasi. Jenis pengiriman barang dapat dilakukan melalui macam jalur transportasi. Berdasarkan system pengiriman, terdapat beberapa pilihan yang di tawarkan oleh perusahaan, yakni: (1) *Less Container Loaded* (LCL) yaitu sebuah sistem ekspedisi barang dengan volume dibawah muat kontainer pada umumnya. Barang-barang tersebut kemudian dimuat dan disatukan bersama jenis kargo yang lain sampai peti kemas terisi, selanjutnya dilakukan pengiriman. (2) *Full Container Loaded* (FCL) Merupakan sistem ekspedisi barang yang hanya dijalankan dalam satu kontainer penuh.

PT XYZ berfokus pada upaya pengembangan usahanya, bidang yang menjadi aspek perhatian adalah sumber daya manusia. Saat ini perusahaan memiliki sekitar 103 karyawan, dengan rincian sebagai berikut

Tabel 1 Tabel daftar pekerja

No.	Posisi Pekerjaan	Jumlah (orang)
1.	Karyawan Tetap	68
2.	Kontrak	35
TOTAL		103

Keunggulan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat digunakan secara penuh bagi perusahaan maka itu diperlukan pengolahan sumber daya manusia yang benar dalam kaitannya dengan kebijakan prosedural dan praktik pengelolaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Dari sekian banyak aspek sumber daya manusia, PT XYZ fokus secara khusus mengembangkan variable - variabel kunci yakni reward atau penghargaan, pengalaman kerja, peningkatan motivasi karyawan, peningkatan kedisiplinan dan juga variabel kinerja karyawan.

Saat ini, perusahaan memiliki lebih 103 karyawan. Eksistensi PT XYZ kini sudah lebih dari lima tahun. Eksistensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan peran yang sangat penting. Tenaga kerja mempunyai keahlian dapat melakukan kegiatan dalam suatu usaha. Manajemen sumber daya manusia dipahami merupakan sebuah upaya untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang bersinggungan dengan suatu kebijakan, prosedur, dan praktik tentang cara mengelola atau mengatur orang-orang dalam perusahaan agar mencapai tujuannya. Kinerja dari tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yaitu penghargaan, pengalaman, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja dalam arti luas adalah sebagian atau semua kegiatan dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan merujuk kepada beberapa standar seperti proyeksi biaya masa lalu, berdasarkan efektivitas, akuntabilitas atau akuntabilitas manajemen dan sebagai (River, 2013: 604).

Variabel kinerja merupakan sasaran utama dalam pengembangan sumber daya manusia di PT XYZ, kondisi kinerja pada PT XYZ disajikan dalam data sekunder diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum stabil. Hal ini disajikan melalui data berikut :

Tabel 2 Daftar Pengiriman Trucking 2022

Bulan	Jum.	Target	Ket
Februari	1.362	1.600	Tidak Tercapai
Maret	1.247	1.600	Tidak Tercapai
April	1.247	1.600	Tidak Tercapai
Mei	921	1.600	Tidak Tercapai

Menurut tabel 1.2 pada empat bulan yaitu februari, maret, april dan mei jumlah tracking tidak memenuhi target salah satunya faktor sopir tidak masuk bekerja, terhambatnya container dan lain sebagainya. Rata rata target yang tidak tercapai pada tracking adalah sebanyak 2-5% setiap bulannya. Pada keterlambatan yang terjadi di gudang dengan banyak faktor salah satunya karena menunggu loading dari pihak gudang yang harus disesuaikan dengan gudang dan pihak importir atau eksportir. *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang diukur dalam penelitian ini adalah *reward*. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. (Simamora, 2004:514)

Kondisi *reward* di PT XYZ disajikan oleh peneliti dalam data-data berikut ini, berdasarkan internal memo PT XYZ:

- Ritase per bulan minimal 25 rit akan mendapatkan Rp. 100.000 (bila mendapatkan target)

- Dalam sebulan tidak ada absen pada hari kerja akan mendapatkan *reward* Rp. 100.000/karyawan tetap
- *Reward* secara langsung yang biasanya diberikan perusahaan sekurang-kurangnya 1 kali dalam 1 tahun
- Promosi jabatan
- Tunjangan kerja yang didapatkan seperti fasilitas mess kantor, makan siang, transport, THR, cuti, dan lain - lain.

Selain itu, PT XYZ juga memberlakukan kenaikan gaji dan bonus dengan melihat beberapa aspek di bawah ini :

1. Pengisian form penilaian karyawan (KPI) oleh HRD.
2. Pengisian form penilaian kinerja oleh kepala departemen.
3. Pengesahan oleh direktur.
4. Tingkat persentase kenaikan bonus tahunan dengan batas tertinggi maksimal 10%.
5. Tingkat persentase kenaikan bonus tahunan dengan batas tertinggi 75%.

Selain *reward* terdapat variabel pengalaman kerja yang diartikan sebagai kegiatan yang pernah dijalankan seseorang pada organisasi tertentu atau tempat tertentu. Hasibuan (2007:109), beliau menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Pada PT XYZ yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki memiliki rincian lama waktu bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Persentase Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Persentase karyawan
Kurang 1 Tahun	15%
1-5 Tahun	75%
6-10 Tahun	5%
Lebih 10 Tahun	5%

Sumber: HRD PT XYZ

pada tabel 3 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan 1-5 tahun dengan presentasi 15% yang mengartikan masih banyaknya pegawai yang keluar masuk pada PT XYZ.

Selain *reward* dan pengalaman, variabel yang juga dikembangkan oleh PT XYZ adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut McClelland, motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu menurut Suwanto (2020:161). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan sekitar untuk menghasilkan yang terbaik.

Disiplin kerja merupakan bagian dari moral karyawan dan harus dihormati pada suatu perusahaan, keterlambatan juga merupakan salah satu masalah penting bagi karyawan dan perusahaan karena mempengaruhi presentasi absensi bulanan. Selain itu, ketika karyawan datang terlambat, maka konsekuensi yang berlaku di PT XYZ adalah pemotongan gaji.

Tabel 4 Angka Keterlambatan Karyawan PT XYZ 2021

No	Bulan	Angka keterlambatan	Keterlambatan per Jumlah Karyawan (Nk=103)
1	Agustus	10	9,71%
2	September	13	12,2%
3	Oktober	11	10,5%
4	November	9	8%
Rata-rata Keterlambatan dalam 4 bulan 2021			10,125%

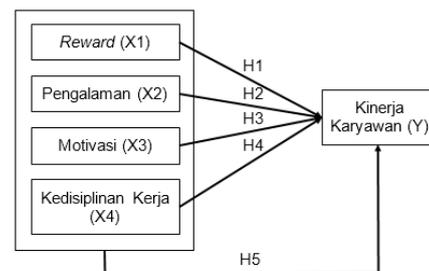
Dari data yang diambil menyatakan angka keterlambatan masih tinggi pada tingkat keterlambatan pada bulan Agustus

terdapat 9,71% karyawan yang terlambat dari jumlah total 103 karyawan, lalu pada bulan September terdapat 12,2%, lalu pada bulan Oktober terdapat 10,5%, dan dibulan Desember terdapat keterlambatan karyawan sebanyak 8% dari data tersebut mendapat rata-rata keterlambatan karyawan pada 4 bulan di 2021 sebanyak 10,1 %. Dapat disimpulkan dari data penelitian masih banyak karyawan yang masih terlambat dalam bekerja dan itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT XYZ. Penelitian ini dapat menunjukkan pengaruh reward, pengalaman, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Dari uraian di atas, membuat penulis melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *REWARD*, PENGALAMAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ”

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memiliki model konseptual atau kerangka berikut adalah kerangka penelitian :



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2 merupakan model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini bagaimana *reward*, pengalaman, motivasi, dan kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian, penelitian ini di PT XYZ yang berlokasi pada Jl. Marunda Makmur No. 3, Sagara Makmur, Kec. Tarumajaya, Kab. Bekasi,

Jawa Barat 17211. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengiriman melalui jalur darat. Penulis melakukan penelitian di PT XYZ dari bulan Oktober 2021 hingga saat ini. Salah satu penulis juga melaksanakan kegiatan magang di PT XYZ sehingga penulis sudah mengetahui lokasi yang tepat dari PT XYZ.

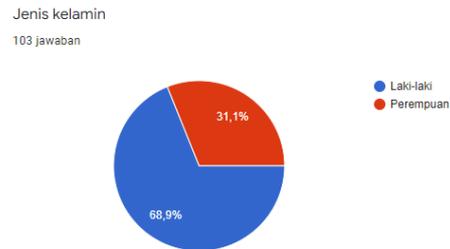
Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

- 1 Uji *Pre-Tes* yang merupakan kondisi awal dari subjek yang diteliti. Pre-tes dilakukan 30 responden dari 103 responden. Pada penelitian ini juga menggunakan uji klasik yaitu uji validitas dan reliabilitas.
- 2 Uji *Main test* pada uji main tes dilakukan terhadap 103 responden, teknik pengujian data dalam penelitian ini sebagai berikut
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
 - Uji Asumsi Klasik: Multikolinearitas dan Heterokedasitas
 - Uji Hipotesis : Uji T dan Uji F
 - Uji Koefisien Determinasi
 - Uji Regresi Linier

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ekspor dan impor serta penyedia jasa *Freight Forwarder*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 103 responden yang merupakan karyawan PT XYZ. Dalam penelitian ini terdapat tujuh karakteristik dari masing-masing responden yaitu sebagai berikut :

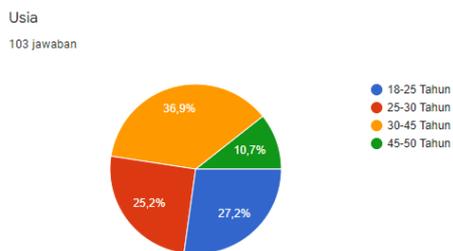
A. Jenis Kelamin



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 68,9% dan perempuan sebanyak 31,1%.

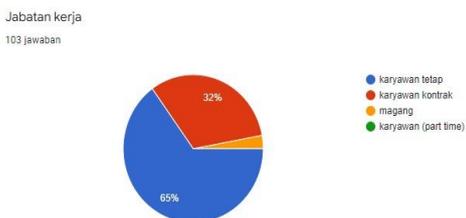
B. Usia



Gambar 3 Model Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini didominasi dengan responden dengan usia 30-45 tahun sebanyak 36,9%.

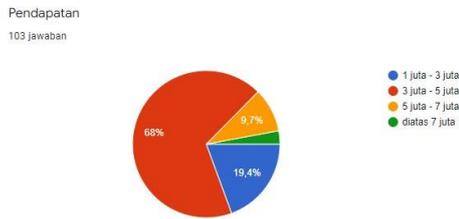
C. Jabatan



Gambar 4 Model Konseptual Penelitian

Penelitian didominasi dengan karyawan tetap sebanyak 65%.

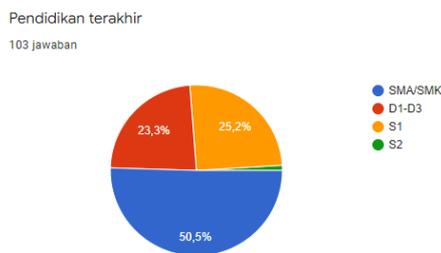
D. Pendapatan



Gambar 5 Model Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini disominasi dengan pendapatan diangka Tiga Juta Rupiah hingga Lima Juta Rupiah sebanyak 68%

E. Pendidikan Terakhir



Gambar 6 Model Konseptual Penelitian

Pada penelitan disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 50,5%.

Pada penelitian ini menggunakan uji-uji yang telah disebutkan pada metode penelitian sebagai berikut :

A. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai R tabel. Nilai R tabel dalam penelitian ini adalah 0.1937 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n: 103 – 2 = 101)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Tidak Valid

Dimensi	Item	Pearson Collerat ion	R Tabel	Ket
Reward				Tidak Valid
Financial	X1_1	0.168	0.1937	Valid
Reward				Tidak Valid
Non-Financial	X1_7	0.158	0.1937	Valid
Pengalaman				Tidak Valid
Pengalaman	X2_5	0.097	0.1937	Valid
Pengalaman	X2_6	0.184	0.1937	Tidak Valid
Pengalaman	X2_7	0.077	0.1937	Tidak Valid

Pada uji validitas yang dilakukan terdapat beberapa pernyataan yang dinyatakan tidak valid pada variabel *reward* sebanyak 2 pernyataan dan pengalaman 2 pernyataan, dinyatakan tidak valid karena nilai Total Person Corellation tidak lebih besar dari nilai R Tabel(0,1937).

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Valid

Dimensi	Item	Pearson Colleration	R Tabel	Ket
Reward	X1_3	0.583	0.1937	Valid
Reward	X1_4	0.567	0.1937	Valid
Pengalaman	X2_3	0.381	0.1937	Valid
Pengalaman	X2_10	0.467	0.1937	Valid
Motivasi	X3_3	0.571	0.1937	Valid
Motivasi	X3_4	0.681	0.1937	Valid
Kedisiplinan Kerja	X4_5	0.521	0.1937	Valid
Kedisiplinan Kerja	X4_6	0.489	0.1937	Valid
Kinerja Karyawan	Y_6	0.558	0.1937	Valid
Kinerja Karyawan	Y_7	0.582	0.1937	Valid

Pada hasil Validitas dengan nilai valid dari beberapa pernyataan memiliki 10 pernyataan pada 5 dimensi yang memiliki nilai tertinggi, pernyataan dinyatakan valid karena nilai Total Person Corellation lebih besar dari R Tabel(0,1937).

B. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi, alat ukur atau dapat dikatakan sebagai alat pengukuran

yang tepat dan konsisten. Instrument akan dikatakan realibel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r kritis produk momen atau menggunakan atasan 0.6 atau *cronbach's alpha* > 0.6.

Tabel 10 Hasil Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Ket
Reward	0.629	7	Reliabel
Pengalaman	0.599	10	Tidak Reliabel
Motivasi	0.802	13	Reliabel
Kedisiplinan Kerja	0.672	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.672	8	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa indikator dari variabel *reward*, motivasi, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data *main test* dari 4 variabel tersebut adalah reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Namun ada 1 variabel yaitu variabel pengalaman mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0.6 sehingga variabel tersebut tidak reliabel dalam penelitian ini.

C. Uji Normalita

Cara pengujian yang digunakan yaitu dengan menguji normalitas residual pada uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov Test			
N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha Standard	Keterangan
103	0.080	0.005	Normal

Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.080 > 0.005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan

demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

D. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF atau *Varian Inflation Factor*. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari VIF dan *Tolerance*, apabila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multiolineritas.

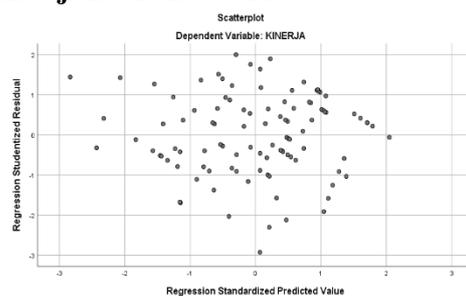
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	CONLLINEARITY STATISTICS	
	TOLERANCE	VIF
Constantant		
Reward	.869	1.151
Pengalaman	.633	1.579
Motivasi	.431	2.318
Kedisiplinan	.567	1.764

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa model reresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *Infation factor* (VIF) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1.

E. Uji heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Metode Scatterplot sehingga data-data yang ditampilkan di representasikan dengan titik yang terletak diantara 2 bagian (atas dan bawah). Titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta tidak membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa data dinyatakan

tidak heterokedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

F. Uji T

Berikut ini adalah hasil dari uji T yang di jelaskan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13 Hasil Uji T

Model	Coefficients			Ket
	Sig.	t Hit	t Tabel	
Reward	0.892	0.137	1.660	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
Pengalaman	0.666	0.433	1.660	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
Motivasi	0.000	3.618	1.660	Berpengaruh Signifikan
Kedisiplinan Kerja	0.000	4.721	1.660	Berpengaruh Signifikan

T tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0.05 dengan penentuan derajat kebebasan yaitu $df = n - k = 103 - 2 = 101$, dapat dilihat pada t tabel (df, α) = t tabel (101,0.05), maka nilai t tabel sebesar 1.660. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima, jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

G. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan variabel *reward* (X1), pengalaman (X2), motivasi (X3), kedisiplinan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji F pada tabel 4.18.

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	591.761	4	147.940	30.081	0.000 ^b
Residual	481.976	98	4.918		
Total	1073.728	102			

Artinya F hitung > F tabel = 30.081 > 2.46. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa variabel *reward* (X1), pengalaman

(X2), motivasi (X3) dan kedisiplinan kerja (X4) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

H. Uji Koefisiensi Determinan (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 15 Hasil Uji R2

Model Summary	
Model	R Square
1	0.551

Hal ini menunjukkan persentase pengaruh variabel independen *reward*, pengalaman, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 55,1% dan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

I. Analisis Kuat Pengaruh Indikator Berdasarkan Nilai Mean

Berikut adalah hasil dari kuat pengaruh nilai mean pada variabel *Reward*

Tabel 16 Hasil Nilai Mean Variabel *Reward*

Dimensi	Pernyataan	Mean	Ket
Kompensasi Financial	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang telah saya terima	2.6	Min
	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	2.5	Min

Pada tabel 16 pernyataan yang mendapat nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang telah saya terima” dengan hasil 2,6 dan pernyataan “Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya” dengan hasil 2,5. Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT XYZ kurang dalam

pendapatan bonus, dan juga karyawan sudah berusaha mendapatkan bonus maupun intensif tetapi perusahaan belum memberikan dengan maksimal

Tabel 17 Hasil Nilai Mean Variabel Pengalaman Kerja

Dimensi	Pernyataan	Mean	Ket
Tingkat Lama Masa Bekerja	Pengalaman kerja saya berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini	3.1	Min

Mean ter rendah pada dimensi Penguasaan Tempat Bekerja dan terendah dengan pernyataan “Pengalaman kerja saya berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini” dengan mean sebesar 3,1 pada dimensi Tingkat Lama Masa Bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka saat ini dan membuat kinerja mereka tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 18 Hasil Nilai Mean Variabel Motivasi

Dimensi	Pernyataan	Mean	Ket
Kebutuhan Fisiologi	Cuti yang saya dapatkan tidak mempengaruhi dalam motivasi kerja saya	3.1	Min

Mean ter rendah “Cuti yang saya dapatkan tidak mempengaruhi dalam motivasi kerja saya” dengan nilai mean sebesar 3,1. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT XYZ sudah bertanggung jawab akan pekerjaan mereka masing-masing dan merasa bahwa gaji menentukan motivasi kerja mereka namun cuti yang mereka dapatkan tidak mempengaruhi motivasi kerja para karyawan di PT XYZ.

Tabel 19 Hasil Nilai Mean Variabel Kedisiplinan Kerja

Dimensi	Pernyataan	Mean	Ket
Kehadiran	Saya selalu pulang tepat waktu	2.5	Min
Sanksi	Saya pernah mendapat hukuman kedisiplinan kerja	2.5	Min

Mean ter rendah “Saya selalu melakukan absen setiap kehadiran kantor”, pada dimensi Ketaatan Pada Standard Kerja di pernyataan “Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang berlaku”, “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab”, “Pekerjaan saya memiliki peraturan yang berlaku”, dan “Ketaatan pada standart kerja mempengaruhi kinerja saya” dengan nilai mean sebesar 3,6. Namun terdapat mean terendah pada dimensi Kehadiran di pernyataan “Saya selalu pulang tepat waktu” dan pada dimensi Sanksi di pernyataan “Saya pernah mendapat hukuman kedisiplinan kerja” dengan nilai mean 2,5.

Tabel 20 Hasil Nilai Mean Kinerja Karyawan

Dimensi	Pernyataan	Mean	Ket
Kualitas Kerja	Saya mengikuti setiap SOP dari perusahaan	3.4	Min
	SOP yang berlaku sudah sesuai dengan pekerjaan saya	3.4	Min
Kuantitas Kerja	Saya selalu mengikuti target kerja yang sudah ditentukan	3.4	Min
Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	3.4	Min

Nilai mean ter rendah “Saya mengikuti setiap SOP dari perusahaan” dan “SOP yang berlaku sudah sesuai dengan pekerjaan saya” pada dimensi kualitas kerja, “Saya selalu mengikuti target kerja yang sudah ditentukan” pada dimensi kuantitas kerja, dan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu” pada dimensi ketepatan waktu dengan nilai mean 3,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari indikator dengan nilai mean tertinggi, karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan baik sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada pernyataan ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, pengalaman, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
2. Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
4. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

A. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan penelitian ini, ada lima implikasi manajerial implikasi manajerial ini disusun berdasarkan analisis nilai mean. Adapun implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *reward*, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya”. Dari pernyataan tersebut, pimpinan diharapkan untuk mempertimbangkan kembali kebijakan perusahaan terkait *reward* berupa *financial* kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasa dihargai atas kerja kerasnya.
2. Pada variabel pengalaman kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Pengalaman kerja saya berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini”. Dari pernyataan tersebut, perusahaan diharapkan untuk mencari calon karyawan yang memang sudah berpengalaman di bidang tersebut dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Pada variabel motivasi, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Cutu yang saya dapatkan tidak

mempengaruhi dalam motivasi kerja saya”. Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa cuti merupakan salah satu indikator yang diharapkan oleh para karyawan sehingga dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

4. Pada variabel kedisiplinan kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya selalu pulang tepat waktu” dan “Saya pernah mendapat hukuman kedisiplinan kerja”. Dari dua pernyataan tersebut, diketahui bahwa hampir setiap harinya karyawan jarang pulang tepat waktu dari waktu yang telah ditetapkan sebelumnya dan rata-rata karyawan tidak pernah mendapat hukuman terkait kedisiplinan kerja. Hal ini bisa menjadi evaluasi untuk perusahaan supaya bisa menegaskan kembali bagaimana peraturan perusahaan yang berlaku terkait jam kerja dan apa saja sanksi yang akan didapat jika ada karyawan yang melanggar peraturan.
5. Pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya mengikuti setiap SOP dari perusahaan”, “SOP yang berlaku sudah sesuai dengan pekerjaan saya”, “Saya selalu mengikuti target kerja yang sudah ditentukan”, dan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu”. Dari beberapa pernyataan terendah tersebut, diketahui bahwa standard peraturan yang ada di perusahaan masih banyak karyawan yang belum paham dan sadar bahwa SOP merupakan dasar berjalannya perusahaan. Para karyawan belum mengenal betul apa saja SOP yang ditetapkan oleh perusahaan dan target kerja yang telah disetujui oleh perusahaan. Jadi diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengembangan SOP dengan terus menjelaskan apa saja SOP dan target yang telah ditetapkan perusahaan

sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Statistik, B. P. (2022). *Perkembangan Ekspor & Impor Indonesia per Maret 2022*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/website/images/Ekspor-Impor-Maret-2022-ind.jpg>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.