

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agri Andalas

Widia Annisa Fitri ¹⁾; Harius Eko Saputra ²⁾; Maryaningsih ³⁾

¹²³⁾**Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu**

Email: ¹⁾ widiaannisa161@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [21 November 2025]

Revised [28 Januari 2026]

Accepted [30 Januari 2026]

KEYWORDS

Reward, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM, Insentif, Produktivitas.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah. Reward dipahami sebagai bentuk penghargaan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan perusahaan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan, sementara kinerja karyawan diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 71 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, korelasi Product Moment, regresi linier sederhana, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai korelasi dan uji t yang memenuhi kriteria signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik reward yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan reward, baik berupa upah, gaji, bonus, tunjangan, penghargaan interpersonal, maupun promosi, untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward on employee performance at PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah. Reward is understood as a form of appreciation, either financial or non-financial, provided by the company as recognition of employees' contributions. Meanwhile, employee performance is measured through indicators of quantity, quality, reliability, attendance, and teamwork ability. This research employs a quantitative approach with a population of 71 employees, all of whom were used as the sample through a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques included descriptive analysis, Product Moment correlation, simple linear regression, and the coefficient of determination test. The results indicate that reward has a significant influence on employee performance, as evidenced by the correlation and t-test values that meet the significance criteria. This finding suggests that the better the reward system implemented by the company, the higher the performance demonstrated by employees. Therefore, the company is encouraged to improve the effectiveness of its reward policies—such as wages, salaries, bonuses, allowances, interpersonal recognition, and promotion opportunities—to support sustainable improvements in work productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era modern menghadirkan dinamika persaingan yang semakin kompleks, termasuk pada sektor jasa dan industri perkebunan. Perusahaan dituntut untuk mampu menjaga kualitas pelayanan, meningkatkan produktivitas, serta mengelola sumber daya manusia (SDM) secara strategis agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pasar dan perubahan lingkungan kerja. SDM menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, sebab kualitas dan kinerja karyawan menentukan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan operasional maupun strategis (Hasibuan, 2013). Dalam konteks ini, perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang efektif melalui berbagai pendekatan, salah satunya pemberian reward atau penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan. Reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kompensasi, tetapi juga sebagai instrumen motivasional yang dapat meningkatkan spirit kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan (Kadarisman, 2012).

Reward merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena penghargaan yang diberikan secara tepat dapat menstimulasi perilaku positif dan mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan (Fahmi, 2016). Berbagai bentuk reward dapat diberikan perusahaan, seperti upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, maupun kesempatan promosi. Pemberian reward yang konsisten dan proporsional diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kualitas hasil kerja (Saputra, 2017). Sebaliknya, reward yang tidak tepat sasaran, tidak adil, atau kurang relevan dengan pencapaian karyawan berpotensi menimbulkan penurunan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja (Nawawi, 2010). Oleh karena itu, hubungan

antara reward dan kinerja karyawan menjadi isu penting dalam kajian MSDM yang terus dibahas dalam penelitian-penelitian kontemporer.

PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya perkebunan sawit dan mempekerjakan 71 orang karyawan dari masyarakat sekitar. Sebagai perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja lapangan, tentu kualitas kinerja karyawan memegang peran penting dalam keberlangsungan operasional, terutama dalam proses panen, perawatan tanaman, dan pengelolaan lahan perkebunan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Asisten Kebun PT. Agri Andalas, Fahmi Fadhil Nasution, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan sistem reward berupa reward tahunan dan reward bulanan, yang diberikan berdasarkan indikator kehadiran, kedisiplinan, kerajinan, ketelitian, dan sikap selama bekerja. Bentuk reward antara lain bantuan sosial, bonus, uang daging, sembako untuk karyawan terbaik, serta beras harian bagi pekerja yang memenuhi kriteria. Sistem ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, temuan lapangan menunjukkan adanya masalah terkait penurunan kinerja karyawan. Penurunan ini terlihat dari menurunnya hasil panen tandan buah segar (TBS) yang tidak mencapai target minimal perusahaan. Faktor penyebab penurunan produktivitas antara lain perbedaan tahun tanam yang membuat hasil buah tidak maksimal serta menurunnya motivasi karyawan karena sulit mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara sistem reward yang diberikan perusahaan dengan pencapaian kinerja karyawan. Dalam teori manajemen SDM, reward yang tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan akan menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada performa jangka panjang (Mathis & Jackson, 2006). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana reward yang diberikan PT. Agri Andalas berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Sofiati (2021) menemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Suak (2017) mengungkapkan bahwa reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Sebaliknya, penelitian Naiboho (2021) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Polonia. Perbedaan hasil ini menunjukkan pentingnya melakukan penelitian serupa pada konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda, termasuk pada lingkungan perusahaan perkebunan seperti PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk memahami hubungan reward dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah?" Rumusan ini diarahkan untuk mengidentifikasi hubungan langsung antara reward sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta sejauh mana reward berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah. Tujuan ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas sistem reward perusahaan, serta memberikan dasar bagi kebijakan strategis dalam pengelolaan SDM.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan reward dan kinerja karyawan, khususnya pada industri perkebunan yang masih jarang diteliti dibandingkan sektor lain. Penelitian ini juga memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menyempurnakan kebijakan reward agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan sistem kompensasi sebagai strategi peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Reward

Reward merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, kinerja,

dan peran yang telah diberikan terhadap organisasi. Reward dipahami sebagai segala bentuk balas jasa, baik materi maupun non materi, yang ditujukan untuk memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara optimal (Kadarisman, 2012). Dalam konteks perilaku organisasi, reward menjadi instrumen yang efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas, membangun komitmen, serta menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan.

Secara umum, reward dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu reward finansial dan reward nonfinansial. Reward finansial meliputi upah, gaji, tunjangan, insentif, dan bonus yang diberikan berdasarkan capaian kinerja tertentu. Bentuk ini dianggap memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi karena berkaitan dengan kebutuhan ekonomi karyawan (Nawawi, 2010). Sementara itu, reward nonfinansial mencakup penghargaan interpersonal, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan promosi jabatan. Meskipun bersifat nonmateri, reward nonfinansial memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karena menyentuh aspek psikologis serta kebutuhan aktualisasi diri pegawai.

Fahmi (2016) menjelaskan bahwa reward yang diberikan secara tepat akan menciptakan rasa dihargai di lingkungan kerja, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Reward juga berfungsi sebagai bentuk reinforcement dalam teori perilaku, di mana perilaku positif akan meningkat apabila diberikan stimulus berupa penghargaan. Dengan demikian, reward memainkan peran strategis dalam membentuk budaya kerja produktif dan kompetitif.

Dicky Saputra (2017) menyebutkan beberapa indikator reward yang dapat digunakan dalam pengukuran, yaitu upah, gaji, insentif kompensasi, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi. Indikator tersebut dipandang mampu memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana perusahaan menerapkan sistem penghargaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian reward menurut Nawawi (1999) meliputi konsistensi internal, kompetisi eksternal, kontribusi karyawan, serta administrasi perusahaan. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana sistem reward perusahaan dapat berjalan secara adil, konsisten, dan kompetitif. Dengan demikian, reward bukan hanya sekadar imbalan finansial, tetapi juga mencerminkan strategi organisasi untuk membangun motivasi kerja yang berkelanjutan, meningkatkan kepuasan, serta memperkuat hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Penerapan reward yang tepat akan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja individual dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, yang menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan standar, tanggung jawab, dan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, keandalan, serta kemampuan bekerja sama dalam penyelesaian tugas. Secara operasional, kinerja dapat dilihat sebagai hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Kualitas merujuk pada tingkat ketelitian, kerapian, serta kesempurnaan hasil kerja. Keandalan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri tanpa pengawasan intensif. Kehadiran menunjukkan konsistensi karyawan dalam memenuhi jadwal kerja. Sementara itu, kemampuan bekerja sama menggambarkan kontribusi karyawan dalam tim dan kemampuannya berinteraksi dengan rekan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Robbins (2012) menyebutkan bahwa faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan, motivasi, persepsi terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Armstrong dan Baron (2011) menambahkan bahwa faktor tim, kompetensi individu, kepemimpinan, sistem organisasi, serta situasi eksternal turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil interaksi berbagai elemen, termasuk kebijakan organisasi seperti reward.

Kinerja yang baik sangat penting bagi perusahaan, karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang memadai, mereka cenderung menunjukkan hasil kerja yang optimal.

Oleh karena itu, reward dipandang sebagai faktor pendorong penting yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Hubungan Reward dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara reward dan kinerja telah dibahas luas dalam berbagai literatur manajemen. Reward diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena memberikan dorongan baik secara psikologis maupun finansial kepada karyawan. Ketika perusahaan memberikan reward yang sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan, maka mereka akan merasa dihargai, dilibatkan, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik (Sopiah, 2008).

Teori motivasi seperti *Expectancy Theory* (Vroom) menjelaskan bahwa karyawan akan terdorong meningkatkan kinerja apabila mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan reward yang bernilai bagi mereka. Dengan demikian, reward berfungsi sebagai insentif yang memperkuat perilaku kerja produktif. Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian reward dan kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah, reward menjadi variabel yang sangat relevan mengingat sistem penghargaan yang telah diterapkan mencakup bonus, bantuan sosial, tunjangan, serta bentuk lainnya. Apabila reward diberikan secara tepat dan adil, maka kinerja karyawan akan meningkat; sebaliknya, apabila reward tidak sesuai, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data penelitian diolah secara numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antara variabel reward sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah yang berjumlah 71 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *total sampling*. Teknik ini dipertimbangkan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih representatif.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji *product moment* dan Cronbach Alpha melalui program SPSS. Validitas memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan reliabilitas memastikan konsistensi jawaban responden. Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban. Analisis inferensial meliputi korelasi *Product Moment*, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji t untuk menguji pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini kemudian menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan terkait hubungan kedua variabel dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 71 karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah sebagai responden, dan seluruhnya memberikan data lengkap melalui kuesioner yang disebarkan peneliti. Berdasarkan karakteristik responden, terlihat bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori usia produktif, khususnya usia 31–50 tahun yang mencapai 54,9%, sedangkan usia 20–30 tahun berjumlah 45,1%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja perusahaan didominasi oleh individu yang secara fisik dan mental berada dalam fase kerja aktif.

Dalam hal jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebesar 85,9%, sedangkan perempuan hanya 14,1%, sesuai dengan karakteristik pekerjaan perkebunan yang lebih banyak membutuhkan tenaga fisik. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMP dan SMA, yang masing-masing sebesar 46,5%. Sisanya terdiri dari SD sebanyak 5,6% dan S1 sebanyak 1,4%. Ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di perusahaan tersebut banyak dilakukan oleh masyarakat lokal dengan latar pendidikan menengah.

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel reward menunjukkan bahwa karyawan menilai sistem penghargaan yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan cukup baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dengan persentase 52% setuju dan 31% sangat setuju. Pada indikator gaji, 48% responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, sementara 32% sangat setuju. Pada aspek insentif, 41% responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus saat kinerja tercapai, dan 35% menyatakan sangat setuju. Indikator tunjangan kesehatan juga menunjukkan hasil yang positif—44% menyatakan setuju bahwa perusahaan mengikutsertakan mereka dalam asuransi kesehatan, sementara 25% sangat setuju.

Penghargaan interpersonal bahkan memperoleh penilaian tertinggi, di mana 61% responden setuju bahwa perusahaan memberikan pujian dan apresiasi kepada karyawan berprestasi. Pada indikator promosi, 42% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem reward di perusahaan berada pada kategori baik meskipun masih terdapat responden yang ragu-ragu, terutama pada aspek konsistensi dan pemerataan pemberian reward.

Sementara itu, hasil analisis pada variabel kinerja karyawan juga menunjukkan kecenderungan positif. Responden menilai diri mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar, dengan 54% menyatakan setuju dan 15% sangat setuju. Pada indikator kualitas, 45% responden menilai bahwa mereka bekerja dengan teliti dan rapi, dan 34% sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Keandalan kerja juga dinilai baik, terlihat dari 55% responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Pada aspek kedisiplinan kehadiran, 44% responden menyatakan setuju bahwa mereka tidak pernah datang terlambat, sementara 32% ragu-ragu. Selain itu, 46% responden menyatakan bahwa mereka masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan. Secara umum, kinerja karyawan menunjukkan kecenderungan positif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Hasil uji korelasi *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif antara reward dan kinerja karyawan. Nilai korelasi berada pada kategori sedang hingga kuat, yang berarti peningkatan reward diikuti dengan peningkatan kinerja. Uji regresi linier sederhana juga menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga semakin tinggi reward yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil uji *t* menguatkan temuan ini, di mana nilai *t-hitung* lebih besar daripada *t-tabel*, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan reward terhadap kinerja karyawan PT. Agri Andalas. Analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa reward memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, sehingga reward dapat dikatakan sebagai variabel penting dalam membangun produktivitas dan perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sistem reward yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik dan terbukti memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa indikator reward—baik finansial maupun nonfinansial—berperan penting dalam membentuk motivasi dan performa kerja di lingkungan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini berfokus pada bagaimana reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, korelasi, dan regresi linier sederhana, ditemukan bahwa sistem reward yang diterapkan perusahaan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori manajemen

sumber daya manusia yang menyatakan bahwa reward merupakan salah satu instrumen motivasi yang mampu mendorong perilaku positif dan meningkatkan performa kerja individu. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem reward yang diberikan perusahaan sudah memadai.

Pada aspek upah dan gaji, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa imbalan yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Kadarisman (2012) yang menyatakan bahwa reward finansial merupakan faktor dasar yang memengaruhi motivasi kerja karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Ketika upah dan gaji dinilai adil, karyawan akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih kuat dan cenderung mempertahankan kualitas kerja yang baik.

Indikator reward lainnya seperti bonus, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi juga memperoleh penilaian positif dari responden. Temuan ini penting karena reward nonfinansial tidak kalah besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Bentuk penghargaan interpersonal seperti pujian, pengakuan, dan apresiasi terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan bahwa faktor pemotivasi (motivator factors)—termasuk pengakuan dan pencapaian—mampu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi secara signifikan. Dengan kata lain, reward tidak hanya menyangkut aspek material, tetapi juga menyangkut penghargaan psikologis yang memberikan rasa dihargai.

Pada variabel kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan menilai kinerja mereka berada pada kategori baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, bekerja teliti, tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara kepuasan karyawan terhadap reward dan peningkatan performa kerja mereka. Secara teoritis, Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, reward menjadi salah satu faktor yang memperkuat motivasi sehingga mampu meningkatkan performa.

Secara statistik, uji korelasi menunjukkan hubungan positif antara reward dan kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier sederhana juga menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Artinya, ketika perusahaan meningkatkan kualitas sistem reward, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu seperti penelitian Evi Sofiati (2021) dan Henry Sg Naiboho (2021), yang menunjukkan bahwa reward merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pada berbagai jenis instansi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Suak (2017) yang menemukan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh jenis pekerjaan, jenis reward yang diberikan, maupun karakteristik organisasi yang berbeda.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa beberapa responden masih menunjukkan keraguan terhadap konsistensi penerapan reward, terutama pada aspek tunjangan dan promosi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem reward dinilai baik secara umum, masih terdapat ruang untuk meningkatkan transparansi, pemerataan, dan konsistensi dalam implementasinya. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap bentuk reward diberikan berdasarkan kriteria yang objektif dan tersosialisasi dengan baik kepada karyawan. Ketidakjelasan dalam penerapan reward dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kinerja.

Dari hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa reward memberikan peran penting dalam membangun perilaku kerja produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan penghargaan atas usahanya akan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila reward tidak dikelola dengan baik atau tidak sesuai harapan, maka penurunan motivasi dan kinerja karyawan menjadi konsekuensi yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menyempurnakan sistem reward agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

Pembahasan ini menegaskan bahwa sistem reward PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penguatan sistem reward, baik finansial maupun nonfinansial, sangat penting dilakukan secara berkelanjutan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan tenaga kerja berkualitas, serta mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 71 karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah, dapat disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif, karyawan menilai sistem reward yang diberikan perusahaan baik berupa upah, gaji, insentif, tunjangan kesehatan, penghargaan interpersonal, maupun promosi sudah berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari tingginya persentase responden yang menyatakan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang mengukur persepsi mereka terhadap reward perusahaan.

Kinerja karyawan juga tergolong baik berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kedisiplinan kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Responden secara umum merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, bekerja dengan teliti dan rapi, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi. Hasil analisis statistik memperkuat temuan tersebut: uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara reward dan kinerja, sementara uji regresi linier sederhana serta uji t menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik sistem reward diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Agri Andalas Bengkulu Tengah.

Maka dari itu penelitian ini menegaskan bahwa reward merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan performa kerja, serta menjadi strategi manajemen yang efektif dalam mendukung pencapaian produktivitas perusahaan.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pertama, perusahaan disarankan untuk meningkatkan konsistensi dan pemerataan dalam pemberian reward, terutama pada aspek-aspek yang masih menimbulkan keraguan responden, seperti tunjangan dan promosi. Transparansi mengenai kriteria pemberian reward perlu diperjelas agar karyawan merasa sistem yang berlaku sudah adil dan objektif.
2. Kedua, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menambah variasi reward nonfinansial, seperti pelatihan peningkatan kompetensi, penghargaan formal, atau program pengembangan karier. Reward nonfinansial terbukti berpengaruh pada motivasi intrinsik serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Ketiga, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap program reward agar sistem yang diterapkan tetap relevan dengan beban kerja, kondisi ekonomi, serta kebutuhan karyawan. Evaluasi rutin juga membantu perusahaan mengidentifikasi aspek reward mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja.
4. Keempat, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, sehingga menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, & Indrasari. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2011). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Dicky Saputra. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, et al. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. United States: South-Western.
- Muri, A. Y. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, D. (2017). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Renika Cipta.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.