



The Effect of Reward Policy and Work Motivation on Employee Performance at PT Natura Nuswantara Nirmala

Annisa Frisca Fauziah^{1*}, Nafiisah Adhanurriszqi², Tanri Rekatami³, Harizul Arpan⁴, Riagung Saputra⁵
Universitas Pamulang

Corresponding Author: Annisa Frisca Fauziah annisafrischa@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Awards, Work Motivation, Employee Performance

Received : 18, May

Revised : 20, June

Accepted: 21, July

©2023 Fauziah, Adhanurriszqi, Rekatami, Arpan, Saputra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Based on the results of the analysis carried out in this study, the results show that awards have a significant effect on the performance of employees of PT. Natura Nuswantara Nirmala with the results indicated by a significance value of t of 0.025 which is smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.025 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.343. Work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Natura Nuswantara Nirmala with results indicated by a significance value of t of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.013 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.535. Appreciation and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Natura Nuswantara Nirmala with results indicated by a significance value of F of 0.000 less than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and is able to contribute to the employee performance variable of 0.800 or 80%. The remaining 20% is influenced by other variables not listed and examined in this study.

Pengaruh Kebijakan Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Natura Nuswantara Nirmala

Annisa Frisca Fauziah^{1*}, Nafiisah Adhanurrisqi², Tanri Rekatami³, Harizul Arpan⁴, Riagung Saputra⁵

Universitas Pamulang

Corresponding Author: Annisa Frisca Fauziah annisafrischa@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Penghargaan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 18, May

Revised : 20, June

Accepted: 21, July

©2023 Fauziah, Adhanurrisqi, Rekatami, Arpan, Saputra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini maka hasil menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala dengan hasil yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,025 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,025 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,343. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala dengan hasil yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,535. Penghargaan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala dengan hasil yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan 0,800 atau sebesar 80%. Sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dan diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja karyawan yang semakin baik maka akan semakin baik pula hasil yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil yang diterima oleh perusahaan dimana dapat berkontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi yang sudah di capai oleh seseorang. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai *jobdesc* yang diberikan juga dapat disebut kinerja karyawan. Dalam perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Setelah dilakukan observasi dan pengamatan pada tempat perusahaan yang akan dilakukan penelitian, maka diperoleh faktor-faktor antara lain penghargaan kerja dan motivasi kerja. Penghargaan telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang diberikan kebijakan penghargaan dan motivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh karyawannya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dapat diartikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang diterapkan seperti diikutsertakan dalam seminar pelatihan. Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuannya, yaitu menjadikan perusahaan semakin berkembang pesat dan sanggup untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun ada hal yang sangat perlu diperhatikan bahwa pencapaian suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari teknologi dan peran setiap individunya. Individu dapat dikategorikan sebagai sumber daya manusia, sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kinerja perusahaan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Untuk

mengantisipasi berbagai hambatan yang dialami oleh pihak manajemen tersebut, diperlukan adanya pemberian *reward* atau penghargaan serta motivasi kerja yang mendukung bagi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen sebagai suatu pemahaman yang sistematis muncul ke permukaan pada akhir abad ke-18. Sejak itu, pengetahuan tentang manajemen tumbuh dan berkembang secara pesat dan cepat, terutama pada dekade terakhir. Menurut Handoko sejarah perkembangan teori manajemen di mulai pada periode waktu (1870-1930) dengan aliran manajemen ilmiah dengan kontributornya Fredrick W. Taylor, Frank dan Lilian Gilbreth, Henry Gantt dan Harington Emerson. Periode selanjutnya 1900-1940 disebut aliran organisasi klasik dengan tokohnya Henry Fayol, Jame D. Mooney, Mary Parker Follet, Herberr Simon, dan Chester I. Banard. Periode 1930-1940 disebut aliran hubungan manusiawi dengan kontributornya Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, dan Hugo Munsterberg. Terakhir periode waktu 1940-sekarang disebut aliran manajemen modern dengan tokohnya antara lain Abraham Maslow, Douglass McGregor, David McClelland dan lain-lain. (Hartini, 2022) Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah bukan hanya suatu proses dalam suatu perusahaan tapi juga sebuah seni dalam mengatur, memotivasi, memerintah, mengelola dan merancang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan suatu perusahaan atau sasaran tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan dapat berkontribusi dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut Handoko menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Veithzal manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM dalam suatu perusahaan maupun dalam suatu organisasi. Storey berpendapat manajemen sumber daya manusia memberlakukan orang sebagai asset berharga, sumber keunggulan kompetitif melalui komitmen, kemampuan beradaptasi dan kualitas tinggi, sedangkan Guest memandang manajemen sumber daya manusia lebih kepada alat daripada sasaran. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi (Dr. Sopiah, 2018).

Penghargaan

Penghargaan atau sering disebut dengan *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Sutrisno berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Sutrisno, 2009). Menurut Handoko *reward* merupakan apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. (Hani T Handoko, 2012). Indikator penghargaan menurut Kadarisman (2012:43) mengemukakan bahwa indikator-indikator penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Pujian
- d. Cuti
- e. Tunjangan

Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam balik jasa atas kinerja yang dilakukan karyawan terhadap kontribusinya terhadap perusahaan.

H1: Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Natura Nuswantara Nirmala.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Megginson, C. d. 2015, hal. 100) dalam Irham Fahmi menyatakan bahwa "*Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal..it's closely performance*" Motivasi dirumsukan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). (Irham Fahmi, 2018). Indikator motivasi kerja menurut David McVlelland dalam Sutrisno (2011:128) menjelaskan beberapa hal yang mejadi indikator motivasi kerja, antara lain:

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan suatu kekuasaan

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan dengan arti lain sebagai pendorong semangat dalam melakukan dan melaksanakan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Motivasi

bertujuan untuk mendorong semangat terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Natura Nuswantara Nirmala.

Kinerja Karyawan

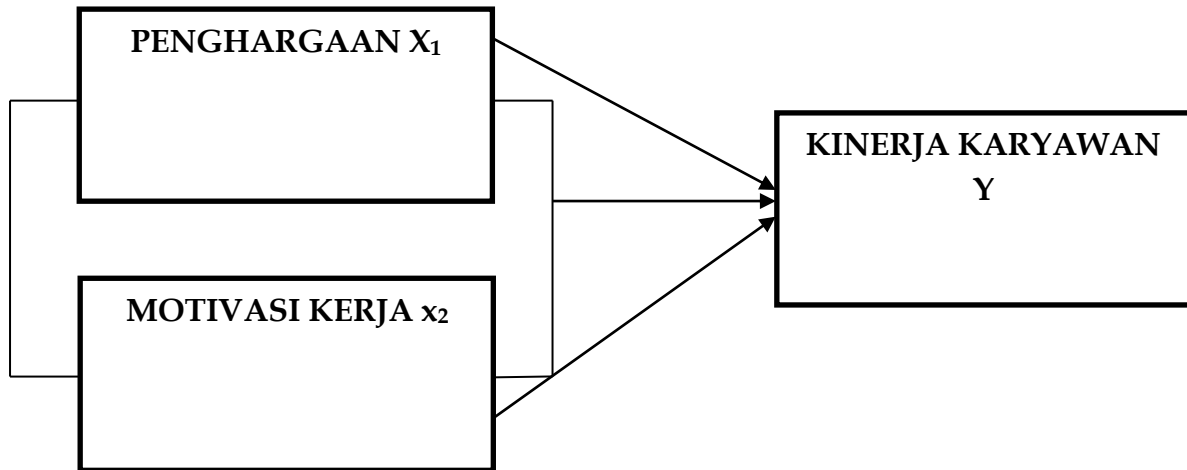
Setiap pegawai dalam organisasi untuk memberikan kontribusi melalui kinerja yang baik, kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat nyata dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Baron Robert, 1987). Indikator Kinerja menurut Silaen *et all* (2021:40) adalah terbagi menjadi 5 indikator:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerja Sama

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dianggap baik apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar arahan dari perusahaan.

H3: Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Natura Nuswantara Nirmala.

Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan sementara bahwa penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Natura Nuswantara Nirmala. Adapun kerangka berfikir akan digambarkan sebagai berikut pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 30 reponden karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Teknik sampling jenuh atau semua populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan metode sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2016:206) adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari nilai satu variabel penelitian atau secara independent tanpa menghubungkan atau melakukan perbandingan dengan variabel-variabel lain.

b. Analisis Linier Berganda

Suatu metode yang digunakan terhadap kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

Bentuk struktural :

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + b_kX_{ki} + U_i$$

Bentuk dasar :

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + b_kX_{ki}$$

Keterangan :

Y = Data hasil pengamatan variabel Y

X₁ sampai X_k = Jumlah K variabel bebas X

B₀ = Konstanta

b₁ sampai b_k U_i = koefisien regresi dari variabel X₁ s/d X_k

U_i = Gangguan ke-1

c. Uji T

Metode ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh yang antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Uji F

Metode ini digunakan untuk menguji antara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

HASIL PENELITIAN

Analisis koefisien regresi pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga menggunakan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25 for windows maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Table 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.493	1.619		1.540	.135		
	X1	.343	.145	.333	2.371	.025	.375	2.664
	X2	.535	.124	.607	4.321	.000	.375	2.664

Sumber: Data Diolah, 2023.

Table 2. Uji Hipotesis
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.785	1.734	1.931

Sumber: Data Diolah, 2023.

Table 3. Uji Regresi

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.202	2	162.101	53.924	.000 ^b
	Residual	81.165	27	3.006		
	Total	405.367	29			

Sumber : Data Diolah, 2023.

Dari table diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,493 + 0,343 X_1 + 0,535 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta = 2,493 menunjukkan besarnya kinerja, jika penghargaan dan motivasi kerja sebesar nol, maka besarnya kinerja sebesar 2,493.
- Koefisien regresi penghargaan (X1) sebesar 0.343, menunjukkan besarnya pengaruh penghargaan terhadap Kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan penghargaan berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan penghargaan akan menyebabkan peningkatan kinerja.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.535, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap Kinerja, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja.
- Koefisien korelasi (R) sebesar 0,894; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 89,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat. Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Rsquare) dengan hasil sebesar 0,800. Angka ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini dan hasil pengujian dan penjelasan adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa penghargaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t penghargaan sebesar 0,025 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel penghargaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan memilih pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memilih pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

c. Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 maka menyatakan bahwa variabel penghargaan dan variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena hasil pengujian membuktikan bahwa hasil $0,000 < 0,05$ bahwa kedua variabel independent terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan atau bersama-sama.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan uraian yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil analisa penelitian mengenai pengaruh antara kebijakan penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dengan nilai $t \ 0,025 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,343. Hal ini dapat disimpulkan sudah menjawab rumusan permasalahan pada point pertama bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dengan nilai $t \ 0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,535. Hal ini dapat disimpulkan sudah menjawab rumusan permasalahan pada point kedua bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala.

3. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan pada PT. Natura Nuswantara Nirmala

Penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian regresi sebesar $Y = 2,493 + 0,343 X_1 + 0,535X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian regresi linear berganda adalah terdapat Adaya perngaruh

positif antara variabel independen penghargaan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis Uji F dengan hasil $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hal ini dapat menjawab point ketiga pada rumusan permasalahan bahwa penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Natura Nuswantara Nirmala.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam proses penyelesaian penelitian ini, tentunya terdapat beberapa keterbatasan-keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian ini. Adanya keterbatasan-keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah kurangnya jumlah responden dalam penelitian ini yang hanya sebanyak 30 responden yang masih sangat kurang dari jumlah responden yang dibutuhkan dalam melakukan suatu penelitian dan dalam penelitian ini hanya menguji variabel penghargaan dan motivasi kerja saja dalam penelitian ini, masih terdapat variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron Robert A dan Byrne Donn, (2016), *Social Psychology: Understanding Human Interaction*, Washington: First Street NE.
- Dr. Hartini, S.E, M.M, (2022), *Pengantar Manajemen Konsep dan Pendekatan Teoretis*, Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dr. Sopiah dan Dr. Etta Mamang Sangadji, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hani T. Handoko, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Irham Fahmi, (2018), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *manajemen sumber daya manusia*
- Prof. Dr. Sutrisno Edy, M.Si, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta.*
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Bandung. Kinerja Karyawan.*
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media. Group.*