



THE INFLUENCE OF REWARDS ON THE PERFORMANCE OF PT BANK MANDIRI TASPEN BRANCH OFFICE PALEMBANG EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC

PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN KANTOR CABANG PALEMBANG DI MASA PANDEMI COVID-19

Zein Ghozali

Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

E-mail: zein_ghozali@unisti.ac.id

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Correspondent

Zein Ghozali

zein_ghozali@unisti.ac.id

Key words:

Rewards, Employee Performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 155 - 162

This research aims to find out how performance motivation influences PT Bank Mandiri Taspen Branch Office Palembang during the COVID-19 pandemic. The sample used in the research was 50 employee at PT Bank Mandiri Taspen Branch Office Palembang. The data collection technique used in this research was by distributing questionnaires to 50 respondents. The method used in taking this sample is using a saturated sampling technique. The analysis method used is an analysis method using the IBM SPSS Statistics For Windows Version 24 program path. Based on the results of this research, it is concluded that there is an influence of rewards on employee performance at PT Bank Mandiri Taspen Branch Office Palembang. The advice that the author can give is that it is best to improve employee rewards that are already good, because this will have an influence on improving employee performance at PT Bank Mandiri Taspen Branch Office Palembang, where the higher the rewards the employees have, the higher the reward the employees have then the performance of the employees of PT Bank Mandiri Taspen Branch Office Palembang will also be higher.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Zein Ghozali <i>zein_ghozali@unisti.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: Reward Kerja, kinerja karyawan</p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 155 - 162</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kinerja terhadap PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang di masa pandemi COVID-19. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan di PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang sebanyak 50 orang. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 50 orang responden. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis dengan menggunakan jalur program IBM SPSS <i>Statistics For Windows Version 24</i>. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh <i>Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang</i>. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah bahwa sebaiknya <i>Reward Karyawan</i> yang sudah baik itu, supaya lebih ditingkatkan lagi karena hal tersebut akan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja bagi Karyawan di PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang, dimana jika semakin tinggi <i>Reward</i> yang dimiliki oleh para karyawan, maka kinerja dari karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang tersebut juga akan semakin tinggi</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja karyawan. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan (Mawarni, 2018).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, diperlukannya pemacu semangat kerja karyawan, salah satunya melalui *reward*. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Pada masa pandemi COVID-19, *social and physical distancing* (pembatasan interaksi secara fisik) antar individu dengan menerapkan jarak ini memiliki dampak yang luas bagi masyarakat secara umum terutama di dunia perbankan salah satunya PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang. Dengan perusahaan menerapkan protokol kesehatan di masa pandemi COVID-19, mengakibatkan terbatasnya waktu untuk menemui nasabah, serta terbatasnya jam operasional layanan kantor dan menurunnya pendapatan perusahaan 6 bulan terakhir di perusahaan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang.

Pada saat ini PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang sedang mengalami masalah penurunan kinerja pegawai, yaitu pencapaian target kredit dari nasabah selama 6 bulan terakhir 2020–2021 yang ditetapkan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang tidak tercapai, karyawan diharapkan untuk meningkatkan kinerja supaya dapat menembus target yang telah ditentukan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada *reward* yang diterima karyawan. Berikut ini adalah data pemberian kredit pada Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang selama 6 bulan terakhir.

**Tabel 1. Target Kredit Bank Mandiri Taspen KC Palembang
Periode September 2020–Februari 2021**

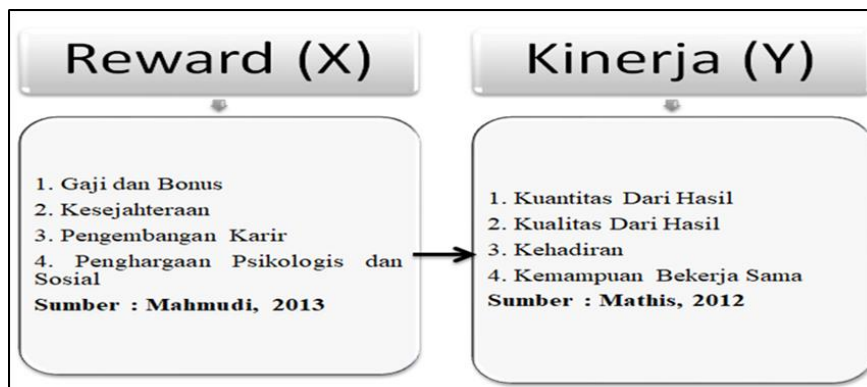
Periode 2020/2021	Booking			Realisasi (M)	Persentase
	Target (M)	Persen	NOA		
September	10	100%	73	12.752	↑ 127.5%
Oktober	10	100%	68	12.653	↑ 126.5%
November	10	100%	67	11.335	↑ 113.3%
Desember	10	100%	63	10.764	↑ 107.6%
Januari	10	100%	59	9.143	↓ 91.4%
Februari	10	100%	52	8.536	↓ 85.3%

Sumber: Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang (2021)

Pada Tabel 1 diatas terlihat pada bulan September 2020 *Booking* Kredit sejumlah Rp12.752 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 127.5% mengalami kenaikan 27.5%. Pada bulan Oktober 2020 *Booking* Kredit sejumlah Rp12.653 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 126.5% mengalami kenaikan 26,5%. Pada bulan November 2020 *Booking* Kredit sejumlah Rp11.335 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 113.3% mengalami kenaikan 13,3%. Pada bulan Desember 2020 *Booking* Kredit sejumlah Rp10.764 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 107.6% mengalami kenaikan 7.6%. Pada bulan Januari 2021 *Booking* Kredit sejumlah Rp9.143 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 91.4% mengalami penurunan 8.6%. Pada bulan Februari 2021 *Booking* Kredit sejumlah Rp8.536 Miliar dengan target Rp10 Miliar, persentase 85.3% mengalami penurunan 14.7%. Terlihat dari Tabel 1 diatas bahwa *Booking* Kredit di Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang mengalami penurunan dimasa pandemi Covid-19.

Pemberian *reward* adalah salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena melibatkan pemberian imbalan pada karyawan untuk pencapaian hasil yang memuaskan. Menurut Tulip (2019) Sumber daya manusia kini dimanfaatkan untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Pencapaian hasil kerja tersebut akan berbentuk konkrit dengan adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusia.

Pada dasarnya sudah ada *reward* yang diberikan oleh PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang, seperti: bonus pencapaian target, naik jabatan. Terbatasnya waktu untuk menemui nasabah dimasa pandemi Covid-19, serta terbatasnya jam operasional layanan kantor menjadi pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB menyebabkan adanya kinerja yang kurang produktif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial. Menurut Umar (2009) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel bebasnya adalah *reward* (X) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban kuesioner dari 50 responden berupa *reward* terhadap kinerja. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur serta menentukan layak atau tidak suatu butir *item* yang digunakan dalam kuesioner sebagai instrumen alat ukur sebuah variabel. Validitas di definisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Teknik pengujian dalam aplikasi *software* program SPSS sering dipakai dalam uji validitas adalah menggunakan metode statistik korelasi *pearson product moment*, dimana perolehan nilai hasil uji korelasi masing-masing butir *item* dapat diketahui dari tabel *Corrected Item Total Correlation*.

Keputusan penentuan layak tidaknya butir item kuesioner sebagai instrumen alat ukur variabel adalah dengan membandingkan perolehan nilai hasil uji korelasi r_{hitung} butir item terhadap harga nilai r_{tabel} dari daftar tabel PPM. Nilai r_{tabel}

pada tingkat signifikan 5% dengan jumlah sampel (N) 50 adalah sebesar 0,279. Dengan demikian, maka butir item dapat dinyatakan valid/sahih, serta memenuhi syarat sebagai alat ukur adalah bila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279. Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel X dan Variabel Y

Variabel (X)	No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
Gaji dan bonus	1	,337*	0,279	Valid
	2	,585*		Valid
	3	,344*		Valid
Kesejahteraan	4	,536**		Valid
	5	0,344**		Valid
Pengembangan karir	6	0,536*		Valid
	7	0,536*		Valid
Penghargaan psikologis dan sosial	8	0,504*		Valid
	Variabel (Y)	No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}
Kuantitas	1	0,321**	0,279	Valid
	2	0,314*		Valid
	3	0,428**		Valid
Kualitas	4	0,446*		Valid
	5	0,296**		Valid
Kehadiran	6	0,627*		Valid
	7	0,530**		Valid
Kemampuan bekerjasama	8	0,710*		Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2021)

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 2 di atas, didapat bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh item butir kuesioner sebagai instrumen alat ukur variabel penelitian terdiri dari 8 butir item untuk variabel (X) *reward* dan 8 butir item untuk variabel (Y) kinerja PT Bank Mandri Taspen Kantor Cabang Palembang adalah lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,279 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian, maka hasil ini menunjukkan pada taraf signifikan 5%, seluruh butir instrumen kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dapat diulang. Metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen alat ukur variabel penelitian adalah metode Cronbach'a Alpha.

Kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen variabel tersebut dinyatakan andal dan memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian adalah jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2011). Hasil uji reliabilitas instrumen alat ukur variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N Of Items
1	Reward (X)	0,712	0,622	8
2	Kinerja (Y)	0,806	0,729	8

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2021)

Berdasarkan data hasil dari uji reliabilitas instrumen variabel penelitian pada Tabel 3 di atas, di dapat nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen koesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian dinyatakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang. Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	0.750	0.712	2.16542

a. Predictors: (Constant), kinerja

b. Dependent Variable: reward

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2021)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Pengaruh Kausalitas (t-Signifikan)

Uji parsial atau t test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial dalam data penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t atau parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t atau Parsial

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,822	4,458		6,465	0,000
	Kinerja	0,093	0,140	0,095	0,661	0,512

a. Dependent Variable: reward

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2021)

Berdasarkan data hasil uji statistik t pada tabel diatas, diperoleh nilai sig t variabel reward (X) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.465 > 2.009$), maka dengan demikian dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan data hasil uji statistik regresi linier sederhana pada tabel 5 diatas, maka didapat nilai untuk mengestimasi model persamaan regresi untuk variabel terikat (Y) kinerja, yaitu:

$$Y = 28,822 + 0,093X + e$$

Berdasarkan data pada model persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,822 maka dapat diartikan bahwa nilai kinerja adalah sebesar 28,915 (poin) dengan asumsi kinerja yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama, Mutu dan Efisiensi adalah tidak mengalami perubahan (konstanta).
2. Nilai koefisien regresi variabel reward (X) bertanda positif sebesar 0,093 dengan tingkat probabilitas (p value) 0,005 (<0,05). Berdasarkan nilai ini dapat diasumsikan bahwa setiap peningkatan nilai *reward* sebesar 0,093 poin maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,093 poin lebih tinggi dari nilai sebelumnya.

Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, *reward* adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang. Semakin tinggi *reward* yang dikasih pimpinan kepada karyawan, maka kinerja karyawan dari PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang juga akan capai target. Maka dari itu, kedepannya diperlukan peningkatan pemberian *reward* dengan lebih baik lagi, karena hal tersebut akan memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Harsoni (2019) menunjukkan bahwa *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pemberian *reward* memiliki hal positif sebagai upaya meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang sudah diolah dan dianalisis, mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang, hal ini dibuktikan dengan data yang didapat pada uji koefisien determinasi (R^2) atau R Square sebesar 0.75% nilai tersebut lebih besar dari nilai R tabel 0,361. Maka *reward* dapat dijelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang sebesar 75% sedangkan sisanya 0.25% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam model.
2. Pada uji statistik t, bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *reward* sebesar 6.465 sementara nilai t tabel sebesar 2.009.
3. Terdapat hubungan yang sangat erat antara *reward* terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan

analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan yaitu $Y = 28,822 + 0,093X + e$. Pada hasil kinerja karyawan (Y) tersebut menjelaskan bahwa setiap kali variabel *reward* (X) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya, ketika variabel *reward* mengalami penurunan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsoni. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 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. Hal 973-997.
- Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawarni, Indah dan Septiana, Syilvia Dewi. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Palembang.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali. 2019. Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi. Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Tulip, Aras. *et al.* 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 1 - 13.
- Umar, Husein. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Persada.