

# PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOMSEL *DISTRIBUTION CENTER* (TDC) CLUSTER CIAMIS

**Dasep Dodi Hidayah**

*Email: Dasephidayah89@gmail.com*

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

## Abstrak

Yang menjadi tujuan penting dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian terhadap Kinerja Karyawan. Objek yang diteliti adalah Karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis.

Adapun Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang Karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis.

Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, penelitian menemukan bahwa Pemberian *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. sehingga hipotesis dapat diterima.

Kata kunci : Pemberian Reward, Kinerja

## Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Reward on Employee Performance. The object under study is the Employees of Telkomsel Distribution Center (TDC) Cluster Ciamis.*

*The research method used is quantitative. Data collection was obtained through observation, questionnaires and literature study. The population in this study were 37 employees of Telkomsel Distribution Center (TDC) Cluster Ciamis.*

*By using simple linear regression analysis, the study found that Reward Giving had a significant influence on Performance. so the hypothesis is acceptable.*

*Keywords: Giving Reward, Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang akan membawa ke arah mana atau maju mundurnya sebuah perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung

oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di

perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kemajuan perusahaan tentunya di dukung oleh kinerja pegawai dan seperti yang telah di katakan sebelumnya SDM atau pegawai sebagai aktor utama majunya sebuah perusahaan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam sebuah organisasi kinerja peningkatan kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dengan tujuan untuk mendongkrak luaran yang maksimal.

Untuk meningkatkan serta merangsang tercapainya kinerja yang baik bagi para karyawan dibutuhkan sebuah sistem penghargaan *reward*.. tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja (Fitri, dkk 2013).

Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi sebagai distributor atau penyedia layanan jual produk Telkomsel untuk wilayah Kabupaten Ciamis. Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis terus berupaya untuk menghasilkan output dengan keunggulan kognitif. Karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis dituntut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, maka dapat di ketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan

pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis, diantaranya:

1. Target yang di tetapkan perusahaan untuk penjualan produk kartu perdana untuk satu bulan atau 25 hari kerja ialah sebanyak 150 pcs, target perhari yaitu 10 pcs.
2. Penjualan kartu perdana atau kuota Telkomsel yang mencapai target yaitu pada bulan Juni, Juli, September, dan Oktober pada tahun 2017, sedangkan pada tahun 2018 yang mencapai target penjualan hanya pada bulan Februari saja, sedangkan sisanya tidak mencapai target penjualan.
3. Produk Telkomsel juga terkenal dengan harga yang tidak murah, hal inilah yang menyulitkan para marketing untuk menjual atau mendistribusikan ke outlet-outlet atau menjual ke konsumen langsung.
4. Disamping itu kenaikan target pada awal tahun 2018 menambah kesulitan pada marketing dalam menembus target yang di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ditemukan maka judul dari penelitian ini adalah: “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis.”

## LANDASAN TEORI Pemberian *Reward*

Menurut Danim (2004:47) menyatakan bahwa: penghargaan merupakan imbalan selain dari upah yang secara rutin diterima yang diharapkan baik oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Purwanto (2006: 182) *reward* tidak boleh berubah sifatnya menjadi upah.” Upah merupakan suatu

hal yang atau imbalan yang dibayarkan sesuai dengan tingkatan pekerjaannya dalam sebuah usaha atau organisasi, kalau penghargaan imbalan yang dibayarkan selain upah yang diberikan pimpinan sebagai bentuk apresiasi karena telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan menurut pendapat Wijarnako (2005: 30) berpendapat bahwa: “*reward* adalah sesuatu yang telah kita berikan kepada orang lain sebagai bentuk terimakasih telah melakukan sesuatu di luar upah”.

### **Kinerja**

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:10) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau bukti pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan atau pegawai sesuai dengan tupoksi, tujuan organisasi serta keinginan dari konsumen

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) Kinerja merupakan output atau luaran dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode atau kurun waktu tertentu yang mana luaran tersebut bisa berupa barang, jasa atau yang lainnya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa: “hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai sebagai bentuk tanggungjawabnya.”

Menurut pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2008:153) mengatakan bahwa: ”seluruh hasil dari rangkaian dari berbagai pekerjaan yang telah terencana dan disusun sebelumnya didalam sebuah organisasi.”

Dari definisi para ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari setiap pekerja sesuai dengan tupoksinya dan telah melalui proses pengawasan dan pengendalian dari pihak lainnya atau

bagiannya lainnya dalam organisasi tersebut.

Menurut pendapat Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Produktivitas
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan,
- 4) Kepercayaan
- 5) Ketersediaan
- 6) Kebebasan

Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2013: 75) indikator kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Dapat diandalkan.
4. Sikap.

Dari teori teori tersebut maka dapat ditarik dalam sebuah pernyataan bahwa kinerja pegawai diperuntukan untuk menghasilkan kualitas pekerjaan. Sehingga indikator kinerja yang di gunakan adalah kuantitas, kualitas, keandalan dan sikap

### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah “besarnya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis ditentukan oleh pemberian *reward* antara lain: Penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, Pengembangan pribadi, gaji dan upah, jaminan sosial, penghargaan antar pribadi, promosi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis. Sampel yang digunakan seluruh karyawan Kantor Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Cluster Ciamis yang berjumlah 37

orang. Dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini sudah mampu menyelesaikan tugasnya sesuai *job desk* nya masing-masing

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	37,84
2	Setuju	4	21	84	56,76
3	Kurang Setuju	3	2	6	5,40
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan di perusahaan ini sudah mampu menyelesaikan tugasnya sesuai *job desk* nya masing-masing, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 56,75%, sebanyak 14 orang atau 37,84% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,41% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 160, artinya sangat mampu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sangat mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *job desk* nya masing-masing.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini selalu mencapai target sesuai dengan yang diharapkan

perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini selalu mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	27,03
2	Setuju	4	26	104	70,27
3	Kurang Setuju	3	1	3	2,70
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>157</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan di perusahaan ini selalu mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 70,27%, sebanyak 10 orang atau 37,84% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,41% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 157, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sering mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini di beri keleluasaan dalam hal perencanaan pekerjaan dan penentuan prosedur kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini di beri keleluasaan dalam hal perencanaan pekerjaan dan penentuan prosedur kerja

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Perse n
1	Sangat Setuju	5	14	70	37,84
2	Setuju	4	22	88	59,46
3	Kurang Setuju	3	1	3	2,70
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>161</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan di perusahaan ini di beri keleluasaan dalam hal perencanaan pekerjaan dan penentuan prosedur kerja, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 59,46%, sebanyak 14 orang atau 37,84% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,70% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 161, artinya sangat sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sering di beri keleluasaan dalam hal perencanaan pekerjaan dan penentuan prosedur kerja.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dituntut untuk bisa kreatif serta inovatif dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dituntut untuk bisa kreatif serta inovatif dalam bekerja

N	Pilihan	Bo	Fre	Sko	Per
---	---------	----	-----	-----	-----

o	Jawaban	bot	kue nsi	r	sen
1	Sangat Setuju	5	29	145	78,38
2	Setuju	4	8	32	21,62
3	Kurang Setuju	3	0	0	-
4	Tidak Setuju	2	0	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	-
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan dituntut untuk bisa kreatif serta inovatif dalam bekerja , sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 78,38%, sebanyak 8 orang atau 21,62% menyatakan setuju, tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 177, artinya sangat bisa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sangat bisa dituntut untuk kreatif serta inovatif dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	12	60	32,43
2	Setuju	4	24	96	64,87
3	Kurang Setuju	3	1	3	2,70

4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan (UMR), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 64,87%, sebanyak 12 orang atau 32,43% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,70% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 159 atau, artinya sangat sesuai. Hal tersebut sebagai bukti terkait penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis sangat sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan ini sudah memberikan jaminan sosial kepada karyawannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan ini sudah memberikan jaminan sosial kepada karyawannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	17	85	45,95
2	Setuju	4	20	80	54,05
3	Kurang Setuju	3	0	0	-
4	Tidak Setuju	2	0	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	-

	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>165</b>	<b>100,00</b>
--	--------------	--	-----------	------------	---------------

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan di perusahaan ini saling memberikan selamat kepada rekannya apabila mendapatkan penghargaan ataupun mendapatkan prestasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	14	70	37,84
2	Setuju	4	20	80	54,05
3	Kurang Setuju	3	3	9	8,11
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan di perusahaan ini saling memberikan selamat kepada rekannya apabila mendapatkan penghargaan ataupun mendapatkan prestasi, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 54,05%, sebanyak 14 orang atau 37,84% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,11% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 159, artinya sangat bisa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis sangat bisa saling memberikan selamat kepada rekannya apabila mendapatkan penghargaan ataupun mendapatkan prestasi.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan selalu mengadakan promosi jabatan kepada

karyawannya yang berprestasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan selalu mengadakan promosi jabatan kepada karyawannya yang berprestasi

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Freku ensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	14	70	37,84
2	Setuju	4	21	84	56,76
3	Kurang Setuju	3	2	6	5,40
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pimpinan selalu mengadakan promosi jabatan kepada karyawannya yang berprestasi, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 56,75%, sebanyak 14 orang atau 37,84% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,41% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 160, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sering mengadakan promosi jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tepat waktu

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Freku ensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	25	125	67,57

2	Setuju	4	9	36	24,32
3	Kurang Setuju	3	3	9	8,11
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>170</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tepat waktu, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang atau 67,57%, sebanyak 9 orang atau 24,32% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,11% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 170, artinya sangat mampu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sangat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tepat waktu.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan ruangan tempat saya bekerja selalu dalam keadaan rapih dan bersih, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan ruangan tempat saya bekerja selalu dalam keadaan rapih dan bersih

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Freku ensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	27	135	72,97
2	Setuju	4	9	36	24,33
3	Kurang Setuju	3	1	3	2,70
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
--	--------------	--	-----------	-----------	----------	------------

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan ruangan tempat saya bekerja selalu dalam keadaan rapih dan bersih, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 72,97%, sebanyak 9 orang atau 24,33% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,70% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 174, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa ruangan tempat bekerja karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster Ciamis* sering dalam keadaan rapih dan bersih.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan oleh atasan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan oleh atasan

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	25	12	67,5
2	Setuju	4	11	44	29,7
3	Kurang Setuju	3	1	3	2,70
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>17</b>	<b>2</b>
					<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya

mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan oleh atasan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang atau 67,57%, sebanyak 11 orang atau 29,73% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,70% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 172, artinya sangat mampu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster Ciamis* sangat mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan oleh atasan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan jumlah pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan jumlah pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan saya

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	33	16	89,1
2	Setuju	4	4	16	10,8
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan jumlah pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang atau 89,19%,

sebanyak 4 orang atau 10,81% menyatakan setuju, serta tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 181, artinya sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sudah sangat sesuai dengan kemampuan karyawan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati dan teliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati dan teliti

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	29	145	78,38
2	Setuju	4	5	20	13,51
3	Kurang Setuju	3	3	9	8,11
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>174</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati dan teliti, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 78,38%, sebanyak 5 orang atau 13,51% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,11% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 175, artinya sering. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis dalam melaksanakan pekerjaannya sering berhati-hati dan teliti.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu mengikuti instruksi serta arahan dari atasan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu mengikuti instruksi serta arahan dari atasan saya

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Frekuensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	29	145	78,38
2	Setuju	4	8	32	21,62
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu mengikuti instruksi serta arahan dari atasan saya, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 78,38%, sebanyak 8 orang atau 21,62% menyatakan setuju, serta tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 177, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center Cluster* Ciamis sering mengikuti instruksi serta arahan dari atasannya.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu membantu rekan kerja saya ketika

sedang membutuhkan bantuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu membantu rekan kerja saya ketika sedang membutuhkan bantuan

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Freku ensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	18	90	48,65
2	Setuju	4	17	68	45,94
3	Kurang Setuju	3	2	6	5,41
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu membantu rekan kerja saya ketika sedang membutuhkan bantuan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 48,65%, sebanyak 17 orang atau 45,94% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,41% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 164, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis sering membantu rekan kerjanya ketika sedang membutuhkan bantuan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan untuk mencapai pelayanan yang prima, saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan responden mengenai pernyataan untuk mencapai pelayanan

yang prima, saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya

N o	Pilihan Jawaban	Bo bot	Freku ensi	Sk or	Pers en
1	Sangat Setuju	5	17	85	45,94
2	Setuju	4	18	72	48,65
3	Kurang Setuju	3	2	6	5,41
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan untuk mencapai pelayanan yang prima, saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 48,65%, sebanyak 17 orang atau 45,94% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,41% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 163, artinya sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis untuk mencapai pelayanan yang prima, mereka sering bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,146 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,970. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,146 + 0,970X$ .

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 3,146. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Pemberian *Reward* 0 maka Kinerja memiliki nilai 3,146. Selanjutnya nilai

positif (0,970) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Pemberian *Reward*) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (*Pemberian Reward*) dengan variabel terikat (Kinerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Pemberian Reward akan menyebabkan kenaikan Kinerja 0,970.

### Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak Ada Pengaruh antara Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pada Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis.

Ha : Ada Pengaruh antara Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pada Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis.

Besarnya nilai  $t$  tabel untuk taraf signifikan 5%  $db = 35$  ( $db = N - 2$  untuk  $N = 37$ ) yaitu 2.03011. Hasil  $t$ hitung diperoleh dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* yaitu sebesar 5,433.

Jika  $t$ hitung lebih besar dari  $t$ tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan  $t$ hitung sebesar 5,433 di atas dibandingkan dengan  $t$ tabel ( $db = 67$ ) yaitu 2.03011 taraf signifikan 5%, jadi  $t$ hitung  $>$   $t$ tabel maka Ha diterima dan Ho di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian kedua variabel.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan.

Simpulannya adalah :Terdapat pengaruh yang positif antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis. Dari perhitungan analisis koefisien regresi sederhana dapat diketahui  $t$ hitung yaitu 5,433 lebih besar dari  $t$ tabel yaitu 2.03011.

### Saran.

Dari semua dimensi yang ada pada dasarnya sudah berjalan cukup baik dan supaya lebih di tingkatkan menjadi lebih baik lagi.

### DATAR PUSTAKA.

- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan kewidyaiswaraan berbasis kinerja*. Bandung: Pustaka Setia..
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rokda Karya.
- Wijanarko, J. 2005. *Mendidik Anak untuk Meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, dan Hubeis. 2008. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Desseler, Gerry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Ke 7 Alih Bahasa. Jakarta: Prehallindo.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Roksadaya.