

PENGARUH *REWARD* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE

Suwarto¹, Ardiansyah Japlani²

email:wartok_umm@yahoo.co.id

email:japlani_2006@yahoo.co.id

Dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Metro Lampung

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penghargaan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan mengetahui Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Adapun Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan data yang digunakan dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung atau angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 98 orang. Alat analisis yang digunakan adalah uji linieritas dan keberartian regresi dengan structural *equation modeling* dengan Lisrel 8.8. Kesimpulannya, hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Komitmen atau daya tanggap berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Penghargaan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2015:2). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berkerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Dalam kinerja karyawan di suatu perusahaan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu penghargaan yang dibebani konsekuensi (dharma 1991:17). Penghargaan merupakan harapan setiap karyawan dalam berkerja, kemudian Penghargaan yang dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian Penghargaan secara umum yang diberikan ke semua karyawan. Melihat pentingnya karyawan di perlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai, sebaliknya dengan komitmen dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat berkerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa komitmen, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam berkerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki komitmen dalam berkerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Sistem kompensasi yang memadai,

terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Objek penelitian ini yaitu di PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) Lampung Timur. Yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan yang memasok buah segar dan sehat untuk kebutuhan dalam negeri maupun kebutuhan luar negeri. Dan prospek bisnis yang bernaung dalam bidang perkebunan buah juga akan ikut berkembang atas permintaan konsumen yang terus meningkat.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor Alpha PT. GGP Lampung Timur 2018

No	Departement Kantor Alpha	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/bulan	Absensi Jan-Des			Jumlah Absensi (Hari)	Tingkat Absensi %
				S (Hari)	I (Hari)	A (Hari)		
1	Akunting	14	25	20	35	52	107	3,29
2	Konsultan	8	25	14	23	25	62	1,9
3	Legal	25	25	17	42	55	114	3,5
4	QA	12	25	20	12	38	70	2,15
5	HRD	8	25	10	15	18	43	1,32
6	Fresh Pine	12	25	5	18	25	48	1,47
7	GOF	9	25	22	10	32	64	1,96
8	Pay Roll	15	25	38	20	32	90	2,76
9	Purchasing	5	25	21	12	13	46	1,41
10	IT	4	25	34	16	22	72	2,21
11	GA	18	25	29	18	32	79	2,43
	Jumlah	130					795	24,4

Sumber : Data HRD PT GGP Lampung Timur 2018

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai relatif tinggi dimana ketidakhadiran tanpa keterangan masih sangat dominan di beberapa departemen yang beda di kantor alpha dibandingkan dengan yang memberikan keterangan sakit dan izin. Tingkat Absensi tertinggi terjadi pada departemen Akunting yaitu sebesar 3,29% dan terendah pay roll sebesar 1,32% dan menurut informasi yang diberikan oleh kepala HRD untuk kantor unit alpha, hasil absensi tahun 2017 sebesar 20% dan pada tahun ini mengalami peningkatan sebanyak 4,4 %. Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat tingkat absensi yang terjadi di kantor unit alpha PTGGP tahun 2018. Dari tingkat absensi yang terjadi dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur menghitung kinerja pegawai PT GGP, dengan tingkat absensi yang tinggi akan dapat mengakibatkan waktu pencapaian tujuan organisasi akan berkurang dan tidak efektif.

Melalui informasi yang di dapat peneliti secara langsung dengan ibu Lely Myutiara selaku kepala HRD PTGGP Lampung Limur

melalui wawancara bahwasannya kinerja karyawan pada PTGGP Lampung Timur belum mencapai tingkat maksimal, hal ini di dapat di lihat bahwa karyawan khususnya di kantor Alpha PTGGP Lampung Timur masih ada yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor di saat jam kerja atau tanpa izin dari atasan. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dan tidak menggunakan surat izin atau mangkir dan sebagian karyawan yang kurang maksimal dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan hal ini peneliti ingin mengetahui pengaruh yang di timbulkan dari pemberlakuan sistem Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.**

II. KAJIAN TEORITIK

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan diantara ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya yang berada dalam perusahaan-perusahaan yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2013:3) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut T. Hani Handoko (2015:10) “Manajemen yaitu bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya serta merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 67). Sedangkan Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017:109). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi 3 sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2015:2) kinerja/performance hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi yang hasil

itu merupakan elemen penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

c. **Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Prawisentono(1999:221) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

1. Pengukuran Kinerja

Banyak hal dan faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan pengaruh besar kepada karyawan.

Menurut Robbins (2006:260; Suharto et. al. , 2019) yaitu:

- 1) **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan diawal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) **Efektivitas**
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

d. **Pengertian Penghargaan**

Penghargaan adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan (Bintoro dan Daryanto 2017:181). Dengan kata lain Penghargaan merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2007),Penghargaanatau Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Pengukuran Penghargaan

Menurut Mahmudi (2013:181) komponen utama sistem Penghargaan terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

- 1) **Gajian dan Bonus**
Gaji merupakan komponen Penghargaan yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan

tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham.

- 2) Kesejahteraan
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian Penghargaan atas presentasi kerja.
- 3) Pengembangan karier
Pengembangan karier merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karier ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu leboh tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial
Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

e. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Menurut William dan Hazer (1986) dalam Rivai (2005), komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”.

1. Pengukuran Komitmen Organisasional

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Arfan Ikhsan,2010:55) yaitu:

- 1) *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya

ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

- 2) *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena mamiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

f. Kerangka Pemikiran

1. Penghargaan (ξ_1) terhadap kinerja karyawan (η_2)

Penghargaan merupakan bentuk metode untuk merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Sehingga karyawan termotivasi untuk mendapatkan Penghargaan. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

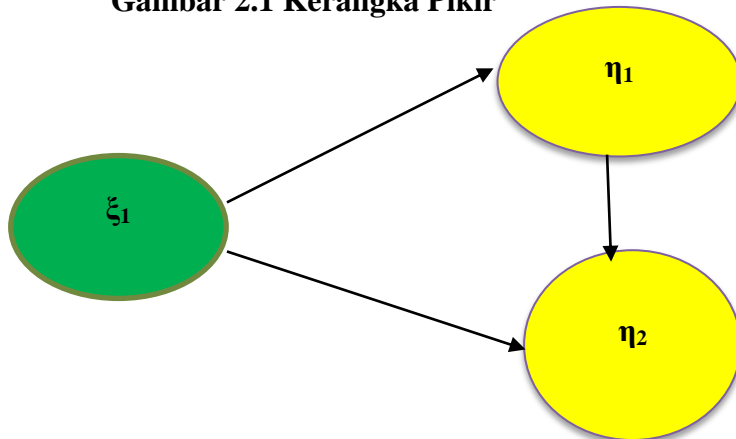
2. Komitmen Organisasi (η_1) terhadap kinerja (η_2)

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan

pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka

akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



g. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang dikemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh langsung positif Penghargaan (ξ_1) terhadap kinerja karyawan (η_2).

H2 : Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Organisasi (η_1) terhadap kinerja karyawan (η_2).

H3 : Terdapat pengaruh langsung positif Penghargaan (ξ_1) terhadap Komitmen Organisasi (η_1).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan data yang digunakan dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung atau angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan. Sedangkan metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. Dalam penelitian ini adalah populasi yang digunakan adalah karyawan kantor PT. Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur yang berjumlah 130 karyawan, peneliti mengambil sampel berjumlah 98 karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Linear Structural Relationship (LISREL)* 8.80 yang merupakan

paket program statistik untuk *Structural Equation Modeling (SEM)* for windows tahun 1970 oleh Joreskoog dan Sorboom digunakan untuk menganalisis model pengukuran dan model struktural dengan menggunakan Lisrel 8.8

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator instrumen penelitian, sehingga dibuat instrumen penelitian berupa angket (kuesioner). Jumlah butir pertanyaan dalam kuesioner untuk mengungkapkan variabel Penghargaan (ξ_1) sebanyak 20 pertanyaan, variabel Hukuman (η_1) sebanyak 20 pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan (η_2) sebanyak 20 pertanyaan. Uji instrumen penelitian dilakukan agar mengetahui ketepatan (validitas), Ketetapan (reliabilitas) dan kesesuaian (normalitas) instrument penelitian, yang selanjutnya digunakan merupakan yang telah memenuhi kriteria ketepatan, ketetapan, dan kesesuaian berdasarkan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas yang sudah dilakukan dan untuk mengujinya menggunakan program SPSS. Untuk pengujian linieritas dan keberartian regresi menggunakan program *Microsoft office excel*, dan analisis jalur menggunakan SPSS, *lisrel* dan *SEM (Structural Equation Modeling)*.

Structural Equation Modelling (SEM)
Uji Goodness of Fit

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Goodness of Fit

No	Indeks	Hasil	Nilai yang Direkomenda-sikan	Kesimpulan
1	Probabilitas X^2	0,000	> 0,05	<i>Marginal fit</i>
2	X^2/df	1,96	< 5	<i>Good fit</i>
3	<i>RMSEA</i>	0,149	≤0,08	<i>Marginal fit</i>
4	<i>AGFI</i>	0,67	<0,90	<i>Good fit</i>
5	<i>GFI</i>	0,78	<0,90	<i>Good fit</i>
6	<i>CFI</i>	0,93	>0,90	<i>Good fit</i>
7	<i>NNFI</i>	0,91	>0,90	<i>Good fit</i>
8	<i>NFI</i>	0,90	>0,90	<i>Good fit</i>
9	<i>IFI</i>	0,93	>0,90	<i>Good fit</i>
10	<i>RFI</i>	0,87	>0,90	<i>Marginal fit</i>
11	<i>ECVI</i>	2,19	< 5	<i>Good fit</i>

Berdasarkan dari tabel diatas maka Berdasarkan hasil dari output lisrel, pengujian kecocokan model secara menyeluruh atau *overall* memakai uji X^2 (*chi-square*) didapatkan nilai *sattorabentler scaled chi-square* sebesar 162,81 dan *p-value* < 0,0000. Berdasarkan hasil uji X^2 model yang di dapatkan secara keseluruhan belum fit. Namun rasio perbandingan antara nilai X^2 dengan *degress of freedom* (X^2/df)= $100/51= 1,96$ yang artinya bahwa lebih kecil dari *cut-off* model fit yaitu 5 ($1,96 < 5$). Sehingga disimpulkan bahwa dengan mengatur kompleksitas model yang diporksikan dengan jumlah *degree of freedom*, model sebenarnya miliki fit yang cukup baik.

Uji selanjutnya yaitu *RMSEA* (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang dimana hasil uji menunjukkan *RMSEA* lebih besar dari 0,08, atau *RMSEA*= $0,149 > 0,08$. Ini berarti model memiliki kecocokan yang kuarang baik (*marginal fit*). Hasil uji *AGFI* (*Adjusted Goodnes of Fit Index*) lebih kecil dari 0,90 atau *AGFI* $0,67 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dan hasil uji *GFI* (*Goodness of Fit Index*) lebih kecil dari

0,90 atau *GFI*= $0,78 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*goodl fit*).

Selanjutnya, berdasarkan nilai pada *CFI* (*Comperative Fit Index*) = 0,93, *IFI* (*Instrumental Fit Indeks*) = 0,93, lebih besar dari 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model mempunyai kecocokan yang baik (*good fit*). Pada nilai *NNFI* (*Normed Fit Index*), lebih besar dari nilai 0,90 atau *NNFI*= $0,91 > 0,90$, dan *NFI* (*Normed Fit Index*) *NFI* = $0,90 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*), sedangkan *RFI* (*Relative Fit Index*) lebih kecil dari 0,90, dan *RFI* = $0,87 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang kurang baik. Untuk mendukung hasil uji ini, *ECVI* (*Expected Cross Validation Index*), mempunyai nilai lebih kecil dari 5 (*ECVI* = $2,19 < 5$) yang menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*).

Pengujian Persamaan Struktural

Model persamaan struktural terdiri dari dua sub struktur , sub struktur pertama merupakan Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi, dan sub struktur dua ialah pengaruh langsung

positif Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan lisrel, diperoleh persamaan struktur pertama sebagai berikut:

$$\eta_1 = 0.60 * \xi_1, \text{ Errorvar.} = 0.64, R^2 = 0.36$$

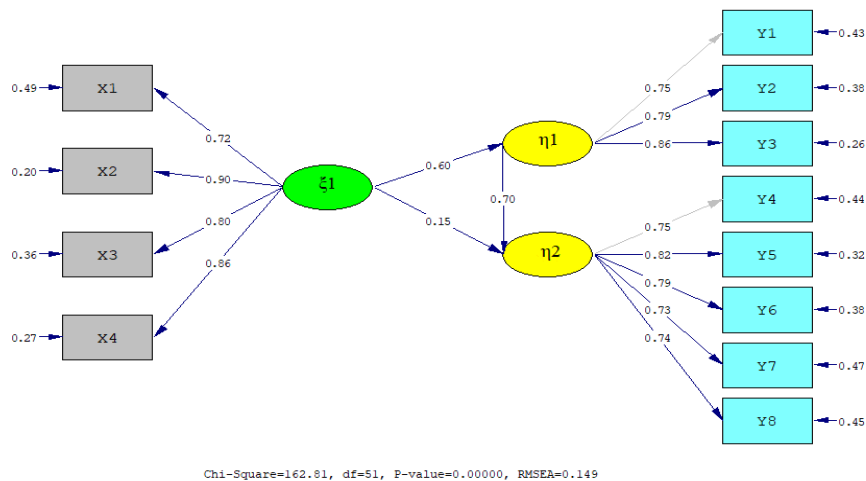
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Penghargaan, terhadap komitmen organisasi adalah 0,60, sedangkan secara simultan 36%. Dapat dilihat bahwa Penghargaan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi walaupun tidak besar.

Sedangkan sub struktur dua, yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan lisrel adalah sebagai berikut:

$$\eta_2 = 0.70 * \eta_1 + 0.15 * \xi_1, \text{ Errorvar.} = 0.36, R^2 = 0.64$$

Persamaan structural tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,70 dan 0,15, serta secara simultan sebesar 64%. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan Penghargaan. Dengan kata lain variabel Komitmen Organisasi (η_1)

berpengaruh lebih besar pada kinerja karyawan (η_2), karena mempunyai nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yang lebih besar dibandingkan dengan Penghargaan (ξ_1). Diagram jalur *standardized solution* pada masing-masing variabel melalui program lisrel secara keseluruhan dapat digambarkan segai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Jalur *standardized solution*

Berdasarkan pada gambar 4.2, selain adanya pengaruh langsung, terdapat pula pengaruh tidak langsung antar variabel eksogen (ξ) dengan variabel endogen (η). Pada *output lisrel* tentang *standardized solution* terlihat bahwa: (1) Nilai total *effect* (total pengaruh) variabel Penghargaan (ξ_1), dan Komitmen Organisasi (η_1) terhadap kinerja karyawan (η_2), sama dengan

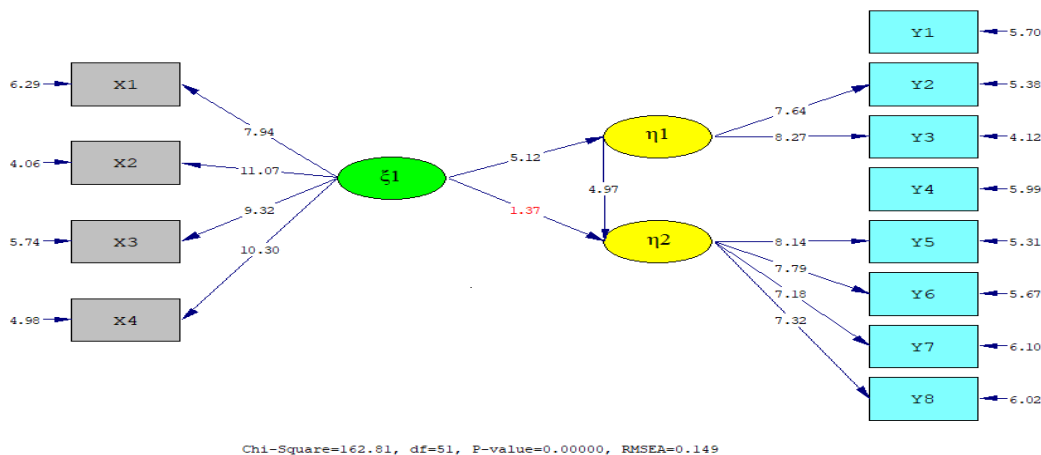
direct effect (pengaruh langsung) masing-masing variabel, lantaran tidak dimediasi oleh variabel intervening. (2) Nilai total *effect* (total pengaruh) variabel Penghargaan (ξ_1), terhadap Komitmen Organisasi (η_1) sama dengan *direct effect* (pengaruh langsung) masing-masing variabel, lantaran tidak dimediasi oleh variabel intervening sebesar $0,60 \times 5,12 = 3,072$. (3)

Indirect effect (Pengaruh tidak langsung) variabel Komitmen Organisasi (η_1) terhadap kinerja karyawan (η_2), sebesar $0,70 \times 4,97 = 3,479$. Dan (4) *Indirect effect* (Pengaruh tidak langsung) variabel Penghargaan(ξ_1) terhadap kinerja karyawan (η_2), sebesar $0,15 \times 1,37=0,2055$. Uraian tentang total pengaruh variabel eksogen (ξ) terhadap variabel endogen (η), diatas di tunjukkan bahwa variabel Penghargaan(ξ_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (η_2), karena memiliki

nilai yang lebih kecil dari variabel lainnya, walaupun tidak terdapat variabel interving (mediasi) di masing- masing varibel.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian model, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis agar dapat mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil dari keseluruhan keputusan terhadap hipotesis yang di ajukan ialah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Jalur T-Value.

1) Penghargaan(ξ_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan(η_2)

Hipotesis secara statistik dapat Dirumuskan Sebagai Berikut:

$$H_0 : \gamma_{\eta_2 \xi_1} \leq 0$$

$$H_1 : \gamma_{\eta_2 \xi_1} > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} dengan menggunakan program *lisrel* 8.80. Dapat disajikan pada tabel 4.10 seperti berikut ini :

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Positif Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Sampel	Koefisien Jalur ($\gamma_{\eta_2 \xi_1}$)	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
100	0,15	1,37*	1,66

Keterangan:

*Koefisien jalur signifikan, $t_{hitung} = 1,37 > t_{tabel} = 1,66$

Dari hasil pengujian pada tabel tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel Penghargaan terhadap kinerja karyawan ($\gamma_{\eta_2 \xi_1}$)= 0,15 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 1,37$ lebih kecil dibanding nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,66$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur tidak signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat

diambil kesimpulan bahwasanya Penghargaan(ξ_1) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2).

2) Komitmen Organisasi (η_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

Hipotesis secara statistik dapat Dirumuskan Sebagai Berikut:

$$H_0 : \beta_{\eta_2\eta_1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{\eta_2\eta_1} > 0$$

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sampel	Koefisien Jalur ($\beta_{\eta_2\eta_1}$)	T _{hitung}	T _{tabel} ($\alpha=0,05$)
100	0,70	4,97*	1,66

Keterangan:

*Koefisien jalur signifikan, $t_{hitung} = 4,97 > t_{tabel} = 1,66$

Dari hasil pengujian pada tabel tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan ($\beta_{\eta_2\eta_1}$)= 0,70 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,97$ lebih besar dibanding nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,66$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur adalah signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya Komitmen Organisasi (η_1)berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2).

Pengujian hipotesis berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} dengan menggunakan program *lisrel* 8.80. Dapat disajikan pada tabel 4.11 seperti berikut ini :

3) Penghargaan(ξ_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Hukuman(η_1)

Hipotesis secara statistik dapat Dirumuskan Sebagai Berikut:

$$H_0 : \gamma_{\eta_1\xi_1} \leq 0$$

$$H_1 : \gamma_{\eta_1\xi_1} > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} dengan menggunakan program *lisrel* 8.80. Dapat disajikan pada tabel 4.16 seperti berikut ini :

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Positif Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi

Sampel	Koefisien Jalur ($\gamma_{\eta_1\xi_1}$)	T _{hitung}	T _{tabel} ($\alpha=0,05$)
100	0,60	5,12*	1,66

Keterangan:

*Koefisien jalur signifikan, $t_{hitung} = 5,12 > t_{tabel} = 1,66$

Dari hasil pengujian pada tabel tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi ($\gamma_{\eta_1\xi_1}$)= 0,60 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 5,12$ lebih kecil dibanding nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,66$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya *reaward* (ξ_1)berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (η_1).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penghargaan,

tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya Penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak akan mempengaruhi performance kerja karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya Komitmen Organisasi yang diterapkan perusahaan, akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya jika pemberian Penghargaan kepada karyawan maka akan meningkatkan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhagaskoro, Haryono. (2015). *Pengaruh Penerapan Metode Penghargaan, Insentif, dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting PT. Sinarmas Multifinance Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dharma, Agus.(1991). *Manajemen Prestasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Eko Putro. (2016). *Hasil Pembelajaran Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Sps*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Ivancevich Konopaske, Matteson., Terj. Gania.(2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Malayu, Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9 PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Moloeng Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prasetyanti, Ipung Safitri. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Surakarta*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prawirosentono, Suryadi Dan Prima Sari, Dewi. (2015). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Ngalim.(2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Putra, Dhonny Yudha Pratama. (2015). *Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Pegawai Café Detuik Kabupaten Bandung*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Computer Indonesia (UNIKOM)
- Putrawan, I Made.(2017). *Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Inter Pratama Mandiri.
- Siswoyo Haryono, Prawoto Wardoyo. (2012). *Structural Equation Modeling*. Bekasi Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sopiah Dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Suharto; Finny; Shikhy; Yuliansyah.(2019). Purchasing decision using mediation of trust in product quality and brand image
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24760/25277>, Año
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafondo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyaningsih.(2017). *Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoharjo*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- WJS. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 364.
- Yudhistira, Helmy Febry. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajer Unit Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo.Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.