



PEMBERIAN MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA RESSELLER

¹Ahmad Yusdarwin Waworuntu

¹Universitas Muslim Maros

Email : yos@umma.ac.id

Abstrak: Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pemberian motivasi dan *reward* terhadap kinerja reseller melalui kepuasan kerja pada perusahaan herbal Makassar. Populasi penelitian ini adalah reseller perusahaan herbal di Makassar dengan jumlah sampel yang dapat dijadikan responden sebanyak 120 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan reward terhadap kinerja reseller.

Kata Kunci: motivasi ; reward ; kinerja reseller

Abstract: *The goal to be achieved from this research is to find out and analyze the extent to which motivation and rewards influence reseller performance through job satisfaction at a Makassar herbal company. The population of this study were herbal company resellers in Makassar with a total sample of 120 people who could be used as respondents. The analytical method used is Descriptive Statistics and Linear Regression Analysis. The results of this study explain that there is a positive and significant influence between motivation and reward variables on reseller performance.*

Keywords : *motivation ; reward ; reseller performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan digitalis sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja reseller agar dapat mengembangkan perusahaan. Pada keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya sehingga mampu mendapatkan output optimal. Untuk meningkatkan kinerja setiap reseller perusahaan menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian reward, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

memberi motivasi. Melalui langkah-langkah tersebut, reseller diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka agar para reseller dapat terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian reward, pemberian motivasi adalah hak para reseller atau kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adanya reward yang memadai dapat membuat reseller termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan reseller. Reward atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan reseller (Ismail, 2016). Kepentingan perusahaan dengan pemberian reward yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari reseller. Sedangkan kepentingan reseller atas reward yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, reward merupakan faktor utama dalam kereselleran. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan.

Kinerja reseller merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menggambarkan perilaku nyata reseller dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing masing dalam perusahaan. Kinerja reseller adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing reseller selama periode tertentu. Kinerja reseller adalah tingkat dimana para reseller mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

TINJAUAN TEORI

A. Pemberian Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Siagian (2011) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para reseller guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada resellernya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Reward yang diberikan kepada reseller akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada reseller akan memotivasi reseller untuk meningkatkan kinerja reseller. Dapat disimpulkan

bahwa, reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh reseller.

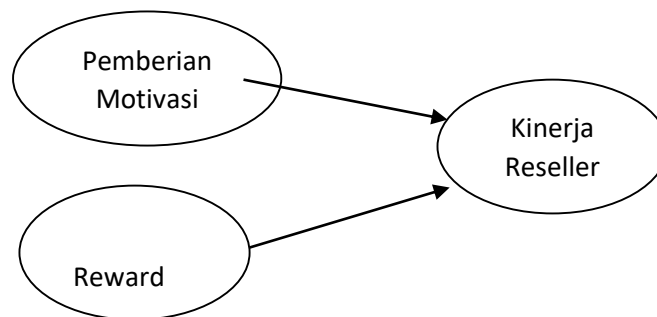
Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

C. Kinerja Reseller

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etik. Kinerja reseller adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing reseller selama periode tertentu.

Kinerja reseller tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi reseller dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja reseller perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada reseller atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku reseller.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variable-variabel ini diukur biasanya dengan instrument-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic (Creswell, 2010).

Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan.

Penelitian ini lebih bersifat *Correlational Research* yang dilakukan dengan menguji pengaruh interaksi variabel independen (variabel x) terhadap variable dependen (variabel y). Variable-variabel ini diukur biasanya dengan instrument-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic (Creswell, 2010). Penelitian eksplanatif menemukan penjelasan tentang mengapa suatu

kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Prasetyo dan Jannah, 2008)

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan herbal di Kota Makassar, untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh pemberian motivasi dan reward terhadap kinerja reseller. Penelitian dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan Nopember - Desember 2022.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar, seperti literature-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk skala numerik atau angka-angka, seperti data kualitatif yang diangkakan (scoring) dari hasil kuesioner.

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu reseller perusahaan herbal di Kota Makassar, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 responden

Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, *software* yang digunakan adalah SPSS 25.

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. Noor (2014) menyatakan bahwa diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Motivasi	0.179	0.086	0.180	2.070	0.041	0.285	3.505
Reward	0.170	0.063	0.226	2.674	0.009	0.301	3.324

a. Dependent Variable: Kinerja reseller

Sumber: data primer diolah, 2022

A. Hipotesis 1

Nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja reseller diperoleh sebesar 2,070 dengan nilai signifikansi 0,04 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,980

dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.180, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reseller pada perusahaan herbal Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 1, di terima.**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *reseller*. Artinya bahwa, pemberian motivasi pada *reseller* perusahaan herbal Makassar, mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja *reseller*.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reseller* perusahaan herbal Makassar merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan herbal Makassar. Oleh karena itu, diperlukan *reseller* yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja *reseller*. Kinerja *reseller* perusahaan herbal Makassar merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibayangkan *reseller* perusahaan herbal Makassar merupakan jantung perusahaan, dari *reseller* roda perusahaan dapat berputar semua bisa berjalan karna adanya *reseller*, karena jika dalam sebuah perusahaan kinerja *reseller* tidak dihargai maka hancurlah perusahaan tersebut. Kinerja *reseller* perusahaan herbal Makassar dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan herbal Makassar dalam mengelola perusahaan.

B. Hipotesis 2

Nilai t hitung untuk variabel *reward* terhadap kinerja reseller diperoleh sebesar 2,674 dengan nilai signifikansi 0,00 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,980 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.226, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reseller pada perusahaan herbal Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 2, di terima.**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam hal ini *reseller* perusahaan herbal Makassar juga semakin dibutuhkan dalam perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mempertahankan kinerja *reseller* perusahaan herbal Makassar yang semakin baik, Manajemen SDM perusahaan herbal Makassar juga harus berbicara tentang bagaimana memberikan penghargaan (*rewards*) terhadap karyawan agar kinerja mereka semakin baik hari demi hari. *Reseller* juga manusia, *reseller* perusahaan herbal Makassar tetap membutuhkan pengakuan (*recognition*) karena itu adalah salah satu kebutuhannya. Mereka adalah orang yang bekerja di perusahaan, jadi menghargai *reseller* dengan memberikan mereka *reward* akan termotivasi untuk menjadi lebih baik pada kemudian hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah bahwa motivasi dan *reward* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja *reseller* kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja di perusahaan herbal Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi dan *reward* memicu *reseller* dalam meningkatkan kinerja dan sangat terbantu dengan adanya rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dalam mencapai target pekerjaan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan *reward* terhadap kinerja *reseller* dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2012. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Armstrong. M, 2011. Performance Management. Clays, Ltd. St. Ives ple, England.
- Ambar T, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anwar P, 2004, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penferbit Andi.
- Hasbullah. 2011. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Khan, N. 2013. Human resource policies and practices in hospitality industry in India: A case study of selected hotels. (Doctoral dissertation). Aligarh Muslim University, Aligarh.
- Mangkunegara, A. A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ke Tiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert - H. Jackson, John., 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Milkovich, George T & Newman, Jerry M. 2011. Compensation. New York: The McGrawHill Company.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Reward, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Reseller Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Notoatmodjo. S. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2012. Kebijakan Kinerja Reseller. BPFE. Yogyakarta. Palan, 2012. Competency Management. PPM Indonesia: Jakarta
- Pramudyo, Anung, 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, JBTI.
- Ridwan dan Kuncoro. 2011. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Alfabeta. Bandung.
- Rivai, 2010, Performance Appraisal, PT. Rajagrafindo, Jakarta
- Robbins, P. Stephen, 2011, Manajemen, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santoso, S. 2011. Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17. PT.Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, 2012. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit Alfabeta CV, Bandung
- Sulistiyani dan Rosidah, 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:

Graha Ilmu)

Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Utama, Hariyanta Budi. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Reseller. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan. 19(17)

Yunus, Eddy. 2013. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Reseller KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 16, September 2012: 368-387