

## Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Citilink Indonesia Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport

Razif Pamungkas<sup>1</sup>, Maria Valeria Roellyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Korespondensi Penulis: [191009440@students.sttkd.ac.id](mailto:191009440@students.sttkd.ac.id)

**Abstract.** *As part of the system factor, reward (reward) is an important element to create high employee performance. Reward (reward) is one way used to motivate someone to do good and work achievements or performance. This study aims to find out whether the provision of rewards to employees at Citilink companies affects the performance of Citilink employees at Yogyakarta International Airport and how much influence the provision of rewards has on employee performance at Citilink Yogyakarta International Airport.*

*Quantitative research was employed in this study. Questionnaires are sent in order to collect data. All Citilink Indonesia Airlines personnel at Yogyakarta International Airport comprised the population under study, totaling 20, and 20 persons made up the sample because the population was under 100. Data analysis techniques use instrument tests, namely validity tests, and reliability tests, as well as hypothesis tests, namely Simple Linear Regression, T Test, and Determination coefficient test.*

*A significant value for the partial effect of X on Y is  $0.008 < 0.05$  and with the results of the t table and t value calculated, then  $2.955 > 2.10092$ , it can be concluded that there is an effect of giving rewards on the performance of Citilink Airlines employees at Yogyakarta International Airport. This study found a relationship between the provision of rewards and employee performance. The partial effect of Variable X on Variable Y (0.327 R Square) is 32.7%, with additional factors not included in this research influencing the other portions.*

**Keywords:** *Reward, Performance, Citilink Indonesia Airline, Yogyakarta International Airport*

**Abstrak.** Sebagai bagian dari faktor sistem, *reward* (penghargaan) adalah sebuah unsur penting untuk menciptakan tingginya kinerja karyawan. *Reward* (penghargaan) adalah salah satu strategi yang digunakan untuk mendorong orang untuk berkinerja baik di tempat kerja atau dalam situasi lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian reward kepada karyawan di perusahaan Citilink berpengaruh terhadap kinerja karyawan Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport dan seberapa besar pengaruh pemberian reward tersebut terhadap kinerja karyawan di Citilink Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dikirim untuk mengumpulkan data. Seluruh personel Citilink Indonesia Airlines di Bandara Internasional Yogyakarta terdiri dari populasi yang diteliti, berjumlah 20, dan 20 orang merupakan sampel karena populasi di bawah 100. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis yaitu Regresi Linear Sederhana, Uji T, dan Uji koefisien Determinasi.

Nilai signifikan untuk pengaruh parsial X terhadap Y adalah  $0,008 < 0,05$  dan dengan hasil perhitungan t tabel dan nilai t, maka  $2,955 > 2,10092$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan Citilink Airlines di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini menemukan hubungan antara pemberian reward dan kinerja karyawan. Pengaruh parsial Variabel X terhadap Variabel Y (0,327 R Square) adalah 32,7%, dengan faktor tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi bagian lainnya.

**Kata Kunci:** *Reward, Kinerja, Maskapai Citilink Indonesia, Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*

### LATAR BELAKANG

Maskapai Citilink merupakan salah satu maskapai penerbangan yang ada di Indonesia yang sangat kompetitif dan mengandalkan kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek operasionalnya. Karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya.

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 16, 2023

\* Razif Pamungkas, [191009440@students.sttkd.ac.id](mailto:191009440@students.sttkd.ac.id)

Penghargaan (reward) merupakan komponen penting dari aspek sistem yang membantu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik. Salah satu strategi untuk menginspirasi seseorang untuk melakukannya dengan baik adalah dengan memberi mereka hadiah (reward). Hadiah (penghargaan) adalah cara untuk mengungkapkan rasa terima kasih atas sesuatu yang telah dilakukan atau ditunjukkan, baik oleh orang atau organisasi (lembaga), dan biasanya diberikan dalam bentuk barang atau pidato. Gaji atau bonus, kesejahteraan, kemajuan karir, dan tunjangan lainnya semuanya dapat digunakan untuk mengukur berapa banyak penghargaan perusahaan (penghargaan) pekerjanya.

*Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Tangkuman, dkk (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Penilaian kinerja, Reward, Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina dengan hasil penelitian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan Reward (penghargaan) adalah cara bagi bisnis untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawan yang telah mendedikasikan waktu dan upaya mereka untuk membantu kemajuan bisnis dan memenuhi tujuannya.

Dari latar belakang permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa pemberian reward memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik mengambil judul “ Pengaruh Reward yang Diberikan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Citilink Indonesia Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport Kulonprogo“

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Reward***

*Reward* menurut Kawulur, dkk (2018) reward merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun, pada prinsipnya, reward merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Indikator Reward Menurut Siagian (2006), ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima adil, mereka akan merasa puas dengan situasi tersebut. Sebagai akibatnya, perusahaan berharap bahwa kepuasan tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Persyaratan karyawan juga akan terpenuhi jika skenario ini membuahkan hasil. Mengenai berbagai indikator, di bawah ini:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah
3. Peluang Promosi

4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas diperoleh oleh seorang petugas polisi yang melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

### **HIPOTESIS**

1. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Maskapai Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.
2. H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Maskapai Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Maskapai Citilink Indonesia di bandar udara Yogyakarta International Airport yang berjumlah 20 orang serta sampel yang digunakan berjumlah 20 orang dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis yaitu Regresi Linear Sederhana, Uji T, dan Uji koefisien Determinasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **HASIL**

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 1.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Frekuensi
1	Laki Laki	15	75%
2	Perempuan	5	25%

<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

**sumber: data diolah, 2023**

Menurut hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki laki mendominasi pengisian kuisisioner aitu sebanyak 15 orang dengan persentase sebanyak 75% dan disusul oleh jenis kelamin wanita sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 25%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 1.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Responden</b>	<b>Frekuensi</b>
1	20-30 tahun	19	95%
2	31-40 tahun	1	5%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

**sumber: data diolah, 2023**

Menurut hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan umur kisaran 20-30 tahun mendominasi pengisian kuisisioner yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebanyak 95% dan disusul oleh umur 31-40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 1.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Responden</b>	<b>Frekuensi</b>
1	1- 12 bulan	5	25%
2	1-3 tahun	13	65%
3	4-6 tahun	2	10%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

**sumber: data diolah, 2023**

Menurut hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 tahun mendominasi pengisian kuisisioner yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase sebanyak 65% dan disusul oleh lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 65%, dan yang terakhir dengan lama bekerja 1- 12 bulan sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 25%.

## 4. Uji Validitas

Perhitungan Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan ketentuan berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Validitas Revard (X)**

Item	Rhitung	Rtabel	Hasil
X1	0,648	0,4438	Valid
X2	0,949	0,4438	Valid
X3	0,822	0,4438	Valid
X4	0,564	0,4438	Valid
X5	0,891	0,4438	Valid
X6	0,717	0,4438	Valid
X7	0,774	0,4438	Valid
X8	0,681	0,4438	Valid
X9	0,615	0,4438	Valid
X10	0,496	0,4438	Valid
<b>TOTAL</b>	1	0,4438	Valid

sumber: data diolah, 2023

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	Rhitung	Rtabel	Hasil
Y1	0,818	0,4438	Valid
Y2	0,637	0,4438	Valid
Y3	0,758	0,4438	Valid
Y4	0,863	0,4438	Valid
Y5	0,778	0,4438	Valid
Y6	0,617	0,4438	Valid
Y7	0,766	0,4438	Valid
Y8	0,675	0,4438	Valid
Y9	0,685	0,4438	Valid
Y10	0,497	0,4438	Valid
<b>TOTAL</b>	1	0,4438	Valid

sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena memenuhi persyaratan  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Untuk mencari  $R_{tabel}$  maka

penulis menggunakan rumus  $N = Df - 2$ , nilai Df -2 adalah jumlah responden. Jumlah responden sebanyak 20 orang, maka  $N = 20 - 2 = 18$ . Kemudian mencari nilai R<sub>tabel</sub> dengan signifikansi sebesar 5% sehingga diperoleh R<sub>tabel</sub> sebesar 0,4438. Pada hasil uji validitas di atas r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, sehingga item pertanyaan dapat dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

5. Uji Reliabilitas

- a. kuesioner dinyatakan reliabel Jika Cronbach Alpha > 0,60.
- b. kuesioner dinyatakan tidak reliabel Jika Cronbach Alpha < 0,60 .

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Reward	0,894	Reliabel
Kinerja	0,885	Reliabel

**sumber: data diolah, 2023**

Dari tabel diatas semua pertanyaan dikatakan reliabel dikarenakan Nilai Cronbach Alpha kedua variabel memenuhi syarat reliabel dimana Cronbach Alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	21,349	7,913		2,698	,015
	Reward	,521	,176	,571	2,955	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

**sumber: data diolah, 2023**

Diketahui nilai constant (a) sebesar 21,349 sedangkan nilai reward (b) sebesar 0,521, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis,

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,349 + 0,521X$$

Persamaan berikut dapat diartikan:

- a. Konstanta sebesar 21,349, artinya nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 21,349

- b. Menurut koefisien regresi X sebesar 0,521, nilai Kinerja akan naik sebesar 0,521 untuk setiap kenaikan 5% dalam nilai Hadiah. Karena koefisien regresi positif, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki dampak positif pada variabel Y.

## 7. Uji T

Menggunakan perbandingan t tabel dan t hitung

- Jika nilai estimasi thitung melebihi ttabel, variabel X mempengaruhi variabel Y.
  - Jika nilai estimasi thitung kurang dari ttabel, variabel X tidak mempengaruhi variabel Y
- Menggunakan perbandingan nilai signifikansi
- Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, variabel X berdampak atau berpengaruh pada variabel Y.
  - Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05, variabel X tidak berdampak atau tidak berpengaruh pada variabel Y

**Tabel 1.8**

### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21,349	7,913		2,698	,015
	Reward	,521	,176	,571	2,955	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

**sumber: data diolah, 2023**

t tabel

$$= (a/2:k-1)$$

$$=(0,05/2:20-1-1)$$

$$=(0,025:18)$$

$$= 2.10092$$

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh parsial X terhadap Y adalah sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,955 > 2.10092$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Maskapai Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.

## 8. Koefisien Determinasi

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 <sup>a</sup>	,327	,289	3,704

a. Predictors: (Constant), Reward

Menurut hasil di atas, pengaruh parsial V = Variabel X terhadap variabel Y (0,327) diketahui sebesar 32,7%, dengan pengaruh sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Data di atas menunjukkan bahwa, sesuai dengan persyaratan interpretasi, kinerja karyawan Bandara Internasional Citilink Bandara Yogyakarta tidak dipengaruhi secara signifikan oleh koefisien korelasi faktor insentif.

## PEMBAHASAN

### 1. Pemberian Reward Kepada Karyawan Di Perusahaan Citilink Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Citilink Di Bandar Udara Yogyakarta International Airport

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikan untuk pengaruh parsial X terhadap Y adalah sebesar  $0,008 < 0,05$  sedangkan jika dilihat dari perbandingan t tabel dan nilai t hitung, maka  $2,955 > 2.10092$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Maskapai Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport. Artinya indikator indikator pemberian reward, seperti pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa indikatornya yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

### 2. Seberapa besar pengaruh pemberian reward tersebut terhadap kinerja karyawan di Citilink Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport

Menurut hasil di atas, pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y (0,327) diketahui sebesar 32,7%, dengan pengaruh sisanya berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Data di atas menunjukkan bahwa, sesuai dengan persyaratan interpretasi, kinerja karyawan Bandara Internasional Citilink Bandara Yogyakarta tidak dipengaruhi secara signifikan oleh koefisien korelasi faktor insentif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian reward dengan kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh parsial X terhadap Y adalah  $0,008 < 0,05$ , sedangkan jika dilihat dari perbandingan tabel t dan nilai t hitung, maka  $2,955 > 2,10092$  dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian imbalan dengan kinerja karyawan. Pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y adalah 32,7%, menurut nilai R Square sebesar 0,327, dengan pengaruh sisanya berasal dari variabel di luar lingkup penelitian ini.

### **SARAN**

Saran dalam penelitian ini penulis sajikan kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Pihak Maskapai Citilink di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airpor  
Semakin meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan karyawannya reward sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Lebih dalam dalam mencari informasi dan lebih memperluas variabel menjadi beberapa variabel sehingga metode penelitian yang digunakan juga dapat lebih meluas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Rosdakarya
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. 2015. Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).