

## Pengaruh Motivasi & Imbalan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kemenangan Jaya

**Widiawati**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Etika Sabariah**

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota  
Jakarta 10450

Korespondensi penulis: [64190793@bsi.ac.id](mailto:64190793@bsi.ac.id)

**Abstract.** *The background in this study is how important a leader is in applying motivation and work rewards to the company to improve the performance of his employees, because with motivation and work discipline, employees will feel responsible for all their duties. This study aims to determine the effect of work motivation and work rewards on employee performance partially, and to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance simultaneously. The conclusion from the results of this study is that increasing employee performance is inseparable from Work Motivation (needs, attitudes, abilities, payment or salary, job security, relationships with fellow workers), work rewards (providing overtime or wages given to employees) and employee performance (always arriving on time, always prioritizing attendance percentage, always obeying the provisions of working hours, always using working hours effectively and efficiently).*

**Keywords:** *Effect of Motivation, Work Rewards and Employee Performance*

**Abstrak.** Latar belakang dalam penelitian ini adalah bagaimana penting seorang pemimpin dalam menerapkan motivasi dan imbalan kerja pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, sebab dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggung jawab dengan segala tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan imbalan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja), imbalan kerja (memberikan uang lembur atau upah yang diberikan kepada karyawan) dan kinerja karyawan (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien).

**Kata kunci:** Pengaruh Motivasi, Imbalan Kerja Dan Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

SDM merupakan aset penting dalam Perusahaan pengelolaan tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang maksimal. Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Jika Manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan produktif serta professional dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan.

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted September 30, 2023

\*Widiawati, [64190793@bsi.ac.id](mailto:64190793@bsi.ac.id)

Dalam penerapan sumber daya manusia ( SDM ) memiliki rincian tugas pekerjaan ( Job Description ) masing-masing sesuai kemampuan yang dimiliki . beberapa tanggung jawab yang dimiliki yaitu seperti : Membuat perencanaan, dan penarikan dan seleksi karyawan untuk mewujudkan visi misi perusahaan. , Mengantisipasi kebutuhan karyawan saat bekerja., Melakukan evaluasi bawahnya dalam bekerja untuk mengembangkan kinerja karyawan. Mengkoordinasi seluruh karyawan yang berada dalam naungan manajer SDM. Menentukan dan mengatur gaji yang baik dan pas bagi karyawan.

### **KAJIAN TEORITIS**

Pengaruh Motivasi adalah motivasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas dan tingkat output pada perusahaan . Karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan dalam bekerja dan memiliki performa yang tinggi , serta memiliki keinginan yang besar untuk bisa berhasil dalam bekerja .Imbalan Kerja adalah Imbalan yang diterima oleh karyawan atas penghargaan atau kontribusi yang diberikan kepada suatu organisasi kepada karyawannya yang bersifat finansial maupun nonfinancial , dan bisa juga dikatakan apresiasi yang diberikan dari perusahaan atas keberhasilan yang telah dilakukan karyawannya untuk perusahaannya . Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pada suatu organisasi . kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang menunjukkan kemampuan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang optimal .

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif Statistik. Metode penelitian mengamati kondisi obyek menggunakan kuesioner dan didukung oleh observasi, di mana variable Y adalah kinerja merupakan instrumen kunci pada tujuan penelitian yang diukur dengan tingkat pengaruh variable X1 (motivasi), dan variabel X2 (imbalan kerja) , teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui kuesioner. Oleh karena itu data yang dikumpulkan data primer berbentuk data kuantitatif.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian dengan memperoleh data sebuah informasi yang berkaitan variable data statistik. disebuah perusahaan yaitu CV Kemenangan Jaya Trading , di Jalan Percetakan Negara No. C261-263 , Kel. Rawasari Kec. Campaka Putih Jakarta Pusat .

Populasi yaitu keseluruhan antara variable yang membahas tentang masalah yang diteliti termasuk seluruh individu yang menjadi wilayah penelitian . Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan..

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian dilihat bahwa kurangnya motivasi yang ada di CV. Kemenangan Jaya Trading yang harus lebih ditingkatkan kembali agar bisa sesuai dengan harapan yang diinginkan . Motivasi kerja pada objek yang diteliti terlihat dari pengaruh tekanan kerja serta besarnya tanggung jawab dari karyawan pusat atas setiap beban pencatatan pengklarifikasian dan penyelesaian setiap akun laporan yang ada di setiap cabang . dimana setiap cabang tidak memiliki staf accounting dan keuangan . disetiap cabang hanya memiliki kepala toko ,kasir , sales , dan supir yang mengantarkan barang . dengan demikian proses klarifikasi akan cukup sulit karena adanya batasan sistem pengendalian internal cabang yang cukup beresiko .

Dengan adanya hal ini perlu diperbaiki lagi Sehingga apabila motivasi kerja lebihdiperhatikan dan lebih ditingkatkan kembali , maka kinerjaokaryawan yang ada di perusahaanoakan meningkat dan lebih efisien dalam bekerja .

Dalam imbalan kerja belum diterapkan sepenuhnya oleh perusahaan saat ini karena melihat kondisi perusahaan yang termasuk baru. Pendapatan yang dihasilkan masih belum sepenuhnya mencapai target sehingga untuk menerapkan imbalan lainnya tersebut belum bisa untuk diterapkan terlebih dahulu . Sekarang perusahaan masih dalam proses melakukan perbaikan untuk lebih maju dan agar perusahaan bisa memberi upah yang sesuai dengan kinerja dari karyawannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada CV. Kemenangan Jaya Trading dapat ditarik kesimpulan motivasi sangat berpengaruh dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. maka ada dua bentuk motivasi yang mempengaruhi Semangat kerja karyawan yaitu: Motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri dalam diri pekerja

sebagai individu, Sedangkan motivasi dalam bentuk ekstrintik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Saran : Pimpinan hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik formal maupun non formal, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya

## DAFTAR REFERENSI

- Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan seman*. 12(2), 99–108.
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburrahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Hadi, A., Asrori, & Rusman. (2021). Penelitian Kualitatif. In *CV.Pena Persada*. <http://repository.uinsby.ac.id/id/eprint/167/>
- Iii, B. A. B., Penelitian, A. D., & Penelitian, P. (2018). *Shifa Urohmah, 2023 PEMBINAAN KARAKTER DISIPLIN SISWA MELALUI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN DI KELAS IV C SDN TAKTAKAN 1 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 33–39.
- Nabella, S. D., Munandar, A., & Tanjung, R. (2022). Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Tambangan Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 16(1), 97–102. <https://doi.org/10.33373/mja.v16i1.4264>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rachmatullah. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May). [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi\\_Penelitian\\_Kuantitatif/bRFTEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/bRFTEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Soerja, H. M., & Ita, S. R. (2008). Evaluasi Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Dalam Kaitannya Dengan Penyajian Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, 10(2), 74–80. [https://www.researchgate.net/profile/Moermahadi-Djanegara/publication/326058323\\_EVALUASI\\_PENERAPAN\\_AKUNTANSI\\_I\\_MBALAN\\_KERJA\\_DALAM\\_KAITANNYA\\_DENGAN\\_PENYAJIAN\\_LAPOR](https://www.researchgate.net/profile/Moermahadi-Djanegara/publication/326058323_EVALUASI_PENERAPAN_AKUNTANSI_I_MBALAN_KERJA_DALAM_KAITANNYA_DENGAN_PENYAJIAN_LAPOR)

AN\_KEUANGAN/links/5b35afcd0f7e9b0df5d83fbc/EVALUASI-PENERAPAN-AKUNTANSI-IMBALAN-KERJA-DALAM-KA

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	18	51,5%
2.	Laki-Laki	17	48,5%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	6	17,3 %
20-30oTahun	19	54,2%
31-40 Tahun	7	20%
41-50 Tahun	1	2,8%
>50 Tahun	2	5,7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2. Deskripsi Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	6	17,3%
SMA	5	14,2%
SMK	5	14,2%
D3	9	25,8%
S1	8	22,8%
S2	2	5,7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3. Deskripsi Lama Bekerja**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kurang dari 1 tahun	6	17,3%
1-3 tahun	12	34,2%
4-6 tahun	10	28,5%
7-10 tahun	4	11,4%
Lebih dari 10 tahun	3	8,6%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>