

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PT POLYCHEM INDONESIA TBK  
DIVISI QA (*QUALITY ASSURANCE*)**

**Ade Alvina Almaaidah<sup>1</sup>**  
Universitas Serang Raya  
[ade.alvina@gmail.com](mailto:ade.alvina@gmail.com)

**Suhartini<sup>2</sup>**  
Universitas Serang raya  
[suhartini@unsera.ac.id](mailto:suhartini@unsera.ac.id)

**Muhammad Nurhuala Huddin<sup>3</sup>**  
Universitas Serang Raya  
[m.nurhuala.h@unsera.ac.id](mailto:m.nurhuala.h@unsera.ac.id)

***Abstrak***

---

Penelitian ini untuk menguji pengaruh penghargaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Divisi QA (Quality Assurance) PT Polychem Indonesia Tbk. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 42 karyawan, sampel sebanyak 42 karyawan. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Wawancara. Untuk menguji model dan hipotesis digunakan program SPSS versi 24. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan : Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci: Reward, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan.*

***THE EFFECT OF REWARDS AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POLYCHEM INDONESIA TBK (QUALITY  
ASSURANCE) DIVISION***

***Abstract***

---

*This study is to examine the effect of rewards and individual characteristics on employee performance at PT Polychem Indonesia Tbk QA (Quality Assurance) Division. The method used is a descriptive quantitative method. The population is 42 employees, the sample is 42 employees. Data were collected using Questionnaires and Interviews. To test the model and hypothesis, the SPSS version 24 program was used. Based on the results of this study indicate: Reward partially positive and significant effect on employee performance. Individual characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance. Reward and individual characteristics simultaneously have a significant effect on employee performance.*

*Keyword: Reward, individual characteristics, employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kinerja salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran yang sangat menentukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *reward*. *Reward* atau penghargaan merupakan pemberian yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun *non* finansial sebagai bentuk apresiasi yang telah karyawan lakukan untuk kepentingan perusahaan. Selain *reward* perusahaan juga perlu memperhatikan sifat dan kepribadian setiap karyawan dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu.

Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu mencakup latar belakang yang dimiliki, demografi yang dimiliki bahkan kemampuan yang dikuasai. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan merupakan salah satu tindakan karakteristik yang menonjol, kemudian sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau sikap minat jabatan pekerjaan yang dimiliki saat ini ialah hal yang paling menentukan dalam suatu kinerja tersebut.

PT Polychem Indonesia Tbk merupakan suatu bisnis yang bergerak dibidang *chemical* dengan produk yang dihasilkan antara lain: pembuatan *polyester chips*, *polyester filament*, *engineering plastic*, *engineering resin*, *ethylene glycol*, *polyester staple fiber* dan petrokimia, pertenunan, pemintalan dan industri tekstil. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun dari *output* yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pemberian *reward* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA

### **TINJAUAN PUSTAKA**

*Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemenuh kebutuhan tertentu (Shields, 2016: 12). *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005:319). Menurut Kadarisman (2012:122), *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan

pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial. Kadarisman (2012:122) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Gaji  
Pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif berubah-ubah.
2. Upah  
Upah merupakan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan.
3. Insentif  
Kompensasi insentif merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.
4. Tunjangan  
Tunjangan kepada karyawan merupakan pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dimana perusahaan dapat membayar semua atau sebagian dari jumlah tunjangan yang diberikan.
5. Penghargaan *Interpersonal*  
Penghargaan *interpersonal* diberikan kepada manajer yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
6. Promosi  
Adanya promosi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk manajer dan karyawan agar mampu meningkatkan kerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke kedudukan yang lebih tinggi dan akan mendapatkan kompensasi yang meningkat pula.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu satu dengan individu lainnya, dimana perbedaan tersebut tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin & Judge, 2014). Mathis (2003) menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan mengenai sifat, tingkah laku serta kemampuan antar individu lainnya.

Arief Subyantoro (2014:19) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan (*ability*)  
Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Nilai  
Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pembangunan intelektual dan waktu untuk keluarga,
3. Sikap (*attitude*)  
Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
4. Minat (*interest*)  
Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004 :309)“Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Mangkunegara (2016 :68) menyebutkan indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2014 :118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 42 orang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrument dalam penelitian ini “Valid” yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,312 sehingga semua instrument dapat digunakan dalam penelitian ini. Serta untuk uji reliabilitas dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen pernyataan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya karena nilai Cronbach’s alpha yang diperoleh melebihi 0,6. Sehingga instrument layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.292	4.930		2.088	.043
Reward (X1)	.050	.088	.078	2.572	.016
Karakteristik Individu (X2)	.632	.135	.637	4.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table diatas dapat disusun sebesar 462 atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa

Reward ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) memberikan persamaan regresi linear berganda sebagai

$$= 10,292 + 0,632.X_2.$$

berikut:  $Y = 0,050.X_1 +$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.292	4.930		2.088	.043
Reward (X1)	.050	.088	.078	2.572	.016
Karakteristik Individu (X2)	.632	.135	.637	4.683	.000

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa: Nilai konstanta = 10,292. Nilainya positif sehingga hal itu menunjukkan pengaruh positif variable independen. Bila *Reward* dan Karakteristik Individu naik, maka kinerja karwan akan naik. *Reward*  $X_1 = 0,050$ . Koefisien bernilai positif artinya apabila *Reward* naik maka kinerja karyawan naik. Karakteristik Individu  $X_2 = 0,632$ . Koefisien bernilai positif, artinya apabila Karakteristik Individu naik maka kinerja karyawan naik.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 2**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.462	.434	1.839
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), <i>Reward</i> (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 46,2% atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* dan karakteristik individu ( $X_2$ ) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 46,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Berdasarkan t-Hitung  $2,572 > 1,684$  t-Tabel dan nilai signifikansinya sebesar  $0,016 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan t-Hitung  $4,683 > 1,684$  t-Tabel dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif antara Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.110	2	56.555	16.726	.000 <sup>b</sup>
Residual	131.866	39	3.381		
Total	244.976	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), Reward (X1)					

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji F- Hitung > F-Tabel yaitu  $16,726 > 3,232$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya *Reward* (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian *Reward* (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama samameningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Sehingga dapat dikatakan untuk *Reward* (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *Reward* dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *Reward* dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA yaitu sebagai berikut:

- a. Bahwa *Reward* masih perlu ditingkatkan kembali, terutama pada indikator insentif karena memperoleh skor terendah dibandingkan dengan indikator *Reward* lainnya. Maka, perusahaan harus melakukan peningkatan atau memberikan insentif dengan sangat adil dan bijak pada karyawan PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA.
- b. Pada variabel Karakteristik Individu seluruh indikator mendapat skor yang sangat baik. Dengan demikian perusahaan harus mempertahankan agar indikator kemampuan, nilai, sikap dan minat tersebut tidak menurun.
- c. Pada variabel Kinerja Karyawan seluruh indikator mendapat skor yang sangat baik. Dengan demikian perusahaan harus mempertahankan agar indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan tanggung jawab tersebut tidak menurun.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, Winda Sri., Herman Sjahruddin., Susenohadi Purnomo. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fauziah, Nur. H. 2019. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi The Influence of Individual Characteristics and Organizational Culture on The Twisting Employee at PT. Dewa Sutratex II Cimahi”. *rosiding Manajemen*. ISSN: 2460-6545.
- F, T Saumi., Nasrullah, A. 2020. *Praktikum Statistik (SPSS)*. Serang.
- Gaffar, I. D. 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar”. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(005).
- Hajati, Dayat Ikhsan., dkk. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)”. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1*. ISSN 2541-187X.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Rahmat., Anna, Cavorina. 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing”. *Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm. 337-347*. e-ISSN:2548-9909.
- Kahpi, Heri Sapari., Suhroji Adha., & Suhartini. 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara)”. *Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 3 No 2*. ISSN 2622- 4240.
- Nisakurohma, Agustya Hariski., Bambang, S, S. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 61 No. 3*.
- Nurusshobakh, Azalia. 2017. “Pengaruh Pemberin Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan”. *JMK (JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN), VOL. 2, NO. 3, September 2017: 124-134*
- Saputra, D., Nurlina., & Lenny, H. 2017. “Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1).

- Setiono, Benny Agus. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya (Influence of Organizational Culture, Individual Characteristics, Job Characteristics on Employee Performance PT. Pelindo III Surabaya)". *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, Volume 6, Nomor 2*.
- Suak, Raymond., Adolfina., Yantje Uhing. 2017. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of *Reward* And *Punishment* On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang". *Jurnal EMBA Vol.5No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059*. ISSN 2303-1174.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suparmi & Septiawan, Vicy. 2019. "*Reward* dan *Punishment* sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1).
- Tangkuman, Kevin., Bernhard Tewel., Irvan Trang. 2015. "Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo". *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895*. ISSN 2303-1174.
- Taufiq, Liana Dewi. 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 139-140*. ISSN: 2302-2019.