



**PENGARUH HASIL EVALUASI DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTERNET PROMOSI**

SKRIPSI

**Oleh :
JOSEPH
20210500010**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH HASIL EVALUASI DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTERNET PROMOSI**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
JOSEPH
20210500010**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Joseph
NIM : 20210500010
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Evaluasi, dan Umpan Balik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 30 September 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN: 0428108409


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Hasil Evaluasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sukses Internet Promosi.

Disusun oleh,


Nama Mahasiswa : Joseph
NIM : 20210500010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 23 Januari 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Joseph

NIM : 20210500010

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Hasil Evaluasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Sukses Internet Promosi.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273

Tangerang, 23 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Joseph
NIM : 20210500010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Hasil Evaluasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sukses Internet Promosi

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jum'at, tanggal 21 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

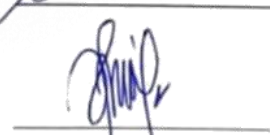
Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**
NUPTK : 6959759660130162



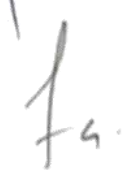
Penguji II : **Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si**
NUPTK : 3535758659230153



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan *original*. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Wakil Rektor Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 23 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Joseph

20210500010

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

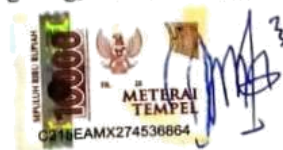
NIM : 20210500010
Nama : Joseph
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah penulis yang berjudul: "Pengaruh Hasil Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut. Penulis bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah penulis.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 23 Januari 2025



(Joseph)

PENGARUH HASIL EVALUASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTERNET PROMOSI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hasil evaluasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Internet Promosi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Ordinal kepada 104 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Sukses Internet Promosi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil evaluasi dan *reward* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Uji T menunjukkan nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} . Koefisien determinasi (R^2) sebesar 88.1% mengindikasikan bahwa hasil evaluasi dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Hasil Evaluasi, *Reward*, Kinerja Karyawan, *Digital Marketing*

THE INFLUENCE OF EVALUATION RESULTS AND REWARD ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN PT. SUKSES INTERNET PROMOSI

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of evaluation results and reward on employee's performance in PT. Sukses Internet Promosi. The research adopts a quantitative approach using a survey method. Primary data was collected through an Ordinal-scale questionnaire distributed to 104 respondents who are PT. Sukses Internet Promosi employees. Data analysis was conducted using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T-tests, and F-tests with the assistance of SPSS version 25 software.

The results of the study indicate that the variables evaluation results and reward have a significant influence on employee's performance, both partially and simultaneously. The T-test results show that the calculated values for each variable are greater than the t-table . The coefficient of determination (R^2) of 88.1% indicates that evaluation results and reward explain the influence in employee's performance.

Keywords: *Evaluation results, Reward, Employee's Performance, Digital Marketing*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma.

Dalam kesempatan ini, penulis sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan S.E., M.Akt selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis (S1) Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa SE., M.M selaku dosen pembimbing, yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya demi memberikan kelancaran dalam proses terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Seluruh responden sebanyak 104 orang terkhusus bagi rekan-rekan kerja PT. Sukses Internet Promosi.

7. Kepada PT. Sukses Internet Promosi yang telah mengizinkan dilakukannya penelitian.
8. Kepada kedua Orang Tua serta kakak dan adik yang selalu mendukung, mendoakan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada Calista dan Ishak Stephanus yang selalu mendukung, memberi motivasi, dan membantu penulisan skripsi ini dengan baik
10. Kepada seluruh teman-teman dan kerabat penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari bentuk penyusunan maupun materi yang dibahas. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca agar kemudian menjadi catatan perbaikan bagi penulis untuk selanjutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 23 Januari 2024

Penulis,



Joseph

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Hasil Evaluasi	11

C. Reward	16
D. Kinerja Karyawan	19
E. Hasil Penelitian Terdahulu	24
F. Kerangka Pemikiran	28
G. Perumusan Hipotesa	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Objek Penelitian	30
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Populasi dan Sample	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Operasionalisasi Tabel Penelitian	47
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	51
B. Analisis Hasil Penelitian	54
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif	54
2. Uji Frekuensi Variabel Hasil Evaluasi (X1)	56
3. Uji Frekuensi Variabel Reward (X2)	68
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
5. Uji Validitas dan Reabilitas	92
6. Uji Regresi Liner Berganda	107
7. Koefisien Korelasi	109
8. Koefisien Determinasi	111
9. Uji T (Uji Parsial)	112

10. Uji F (Uji Simultan)	113
11. Uji Asumsi Klasik	114
C. Pembahasan	117
BAB V PENUTUP	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	121
SURAT KETERANGAN RISET	124
RIWAYAT HIDUP	125
LAMPIRAN-LAMPIRAN	126



DAFTAR TABEL

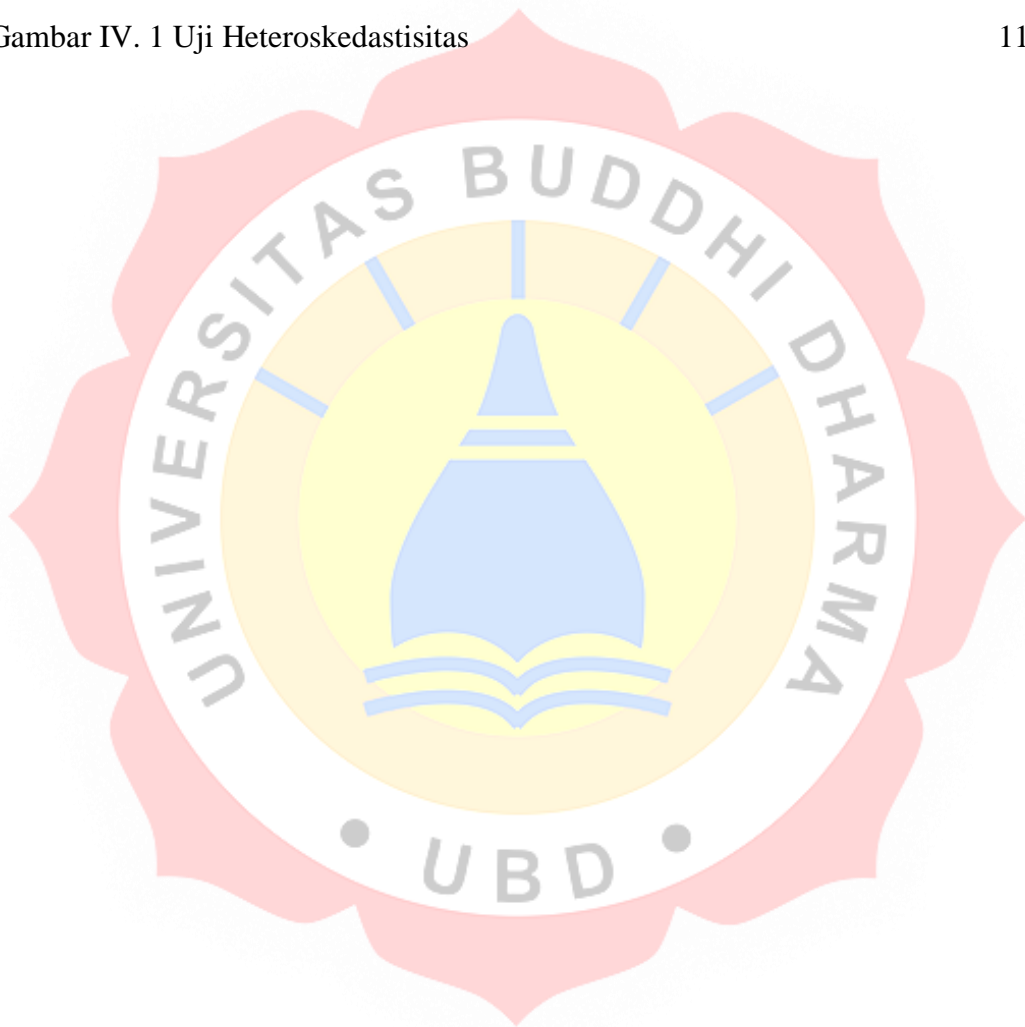
Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel II. 2 Kerangka Pemikiran	28
Tabel III. 1 Struktur Organisasi	43
Tabel III. 2 Tabel Operasional	47
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV. 2 Data Responden Usia	52
Tabel IV. 3 Data Responden Divisi Kerja	53
Tabel IV. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	54
Tabel IV. 5 Karyawan melihat perusahaan menilai kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan	56
Tabel IV. 6 Karyawan mengakui standar kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan	57
Tabel IV. 7 Penilaian target kinerja karyawan diberikan atas kesepakatan awal perusahaan dengan karyawan	58
Tabel IV. 8 Karyawan menyetujui adanya penilaian standar kinerja yang dilakukan perusahaan	59
Tabel IV. 9 Karyawan menyetujui adanya penilaian target kinerja yang dilakukan perusahaan	60
Tabel IV. 10 Karyawan menyetujui dengan tindakan setelah evaluasi yang akan diambil perusahaan	61
Tabel IV. 11 Karyawan sepakat terhadap target yang ditentukan perusahaan	62
Tabel IV. 12 Karyawan sepakat dengan penilaian yang diadakan perusahaan	63
Tabel IV.13 Karyawan melihat penilaian dan hasilnya secara objektif tanpa dilebihkan atau dikurangi	64
Tabel IV. 14 Karyawan mengetahui bahwa penilaian tidak dipengaruhi oleh pihak lain	65

Tabel IV. 15 Karyawan mengetahui penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan bias	66
Tabel IV. 16 Karyawan mengetahui penilaian juga berdasarkan hasil dan cara karyawan bekerja sama	67
Tabel IV. 17 Karyawan menghargai adanya penghargaan sebagai salah satu bentuk apresiasi atas kinerjanya	68
Tabel IV. 18 Karyawan merasa senang jika kinerjanya yang baik dianggap sebagai prestasi oleh perusahaan	69
Tabel IV. 19 Karyawan mengharapkan adanya jaminan-jaminan yang menunjang kesejahteraannya	70
Tabel IV. 20 Karyawan mengharapkan adanya bonus berupa materi yang diberikan perusahaan	71
Tabel IV. 21 Karyawan menginginkan adanya reward yang pasti dari hasil kinerja yang dicapai	72
Tabel IV. 22 Karyawan menghargai adanya promosi dari perusahaan	73
Tabel IV. 23 Karyawan mengharapkan adanya dukungan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuannya	74
Tabel IV. 24 Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman	75
Tabel IV. 25 Karyawan mengharapkan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan	76
Tabel IV.26 Karyawan mengharapkan adanya peningkatan fasilitas untuk menunjang pekerjaan	77
Tabel IV. 27 Karyawan menghargai fasilitas-fasilitas baru untuk mempercepat pekerjaan karyawan	78
Tabel IV. 28 Karyawan mengharapkan adanya penghargaan berupa sertifikat yang diberikan perusahaan	79
Tabel IV. 29 Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal	80
Tabel IV. 30 Karyawan dapat mencapai target pencapaian yang sudah ditetapkan	81
Tabel IV. 31 Karyawan dapat memberikan ide-ide baru dalam kinerjanya	82
Tabel IV. 32 Karyawan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan	83

Tabel IV. 33 Karyawan bersedia menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan	84
Tabel IV. 34 Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	85
Tabel IV. 35 Karyawan bersedia mengambil jam lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	86
Tabel IV. 36 Karyawan mampu datang ke kantor dengan tepat waktu	87
Tabel IV. 37 Karyawan mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu	88
Tabel IV. 38 Karyawan mampu bekerja dengan efektif	89
Tabel IV. 39 Karyawan mampu meminimalisir mengerjakan hal lain di luar tugas yang diberikan	90
Tabel IV. 40 Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya	91
Tabel IV. 41 Uji Validitas Hasil Evaluasi (X1)	92
Tabel IV. 42 Case Processing Summary X1 (Hasil Evaluasi)	93
Tabel IV. 43 Reliability Statistics X1 (Hasil Evaluasi)	94
Tabel IV. 44 Item-Total Statistics X1 (Hasil Evaluasi)	95
Tabel IV. 45 Uji Validitas Reward (X2)	97
Tabel IV. 46 Case Processing Summary X2 (Reward)	98
Tabel IV. 47 Reliability Statistics X2 (Reward)	99
Tabel IV. 48 Item-Total Statistics X2 (Reward)	100
Tabel IV. 49 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	102
Tabel IV. 50 Case Processing Summary Y (Kinerja Karyawan)	103
Tabel IV. 51 Reliability Statistics Y (Kinerja Karyawan)	104
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics Y (Kinerja Karyawan)	105
Tabel IV. 53 Regresi Liner Berganda	107
Tabel IV. 54 Koefisien Korelasi	109
Tabel IV. 55 Koefisien Determinasi	111
Tabel IV. 56 Uji T (Uji Parsial)	112
Tabel IV. 57 Uji F (Uji Simultan)	113
Tabel IV. 58 Uji Normalitas	114
Tabel IV. 59 Uji Multikolinieritas	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar III. 1 Iklan Google AdWords	34
Gambar IV. 1 Uji Heteroskedastisitas	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner	126
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner Hasil Evaluasi	129
Lampiran 3. Data Kuesioner Reward (X2)	132
Lampiran 4. Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	135
Lampiran 5. Hasil Olah Data SPSS	138



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tingginya pertumbuhan usaha-usaha baru saat ini, juga didorong dengan pesatnya perkembangan era teknologi yang di mana membuat persaingan usaha semakin tinggi, mewajibkan perusahaan untuk mampu membuat tujuan yang tepat dan terencana bagi keberlangsungan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan bukan hanya dari manajemen perusahaan saja, tetapi juga berasal dari sumber daya manusianya. Demi mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dan diperhitungkan, pentingnya perusahaan untuk mendorong karyawannya agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dan menjadikan tujuan perusahaan sebagai tujuan utama.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan penting dilakukan rutin oleh perusahaan guna untuk menilai, meninjau, dan menentukan langkah selanjutnya dari hasil kerja yang diberikan karyawan selama ini. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan dalam rentang waktu 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun. Dengan adanya hasil dari evaluasi kinerja karyawan, perusahaan mampu mengetahui sudah sejauh mana *progress* dari pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan, menilai apakah kinerja karyawan selama ini berlangsung dengan efektif dan efisien ataupun

sebaliknya. Selain itu, evaluasi juga digunakan untuk memberikan *reward* dari perusahaan kepada karyawan terhadap hasil kinerjanya.

Reward bertujuan untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan yang sudah berhasil mencapai target dalam langkah mewujudkan tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan belum dapat mencapai targetnya, perusahaan berhak memberikan tindakan lain berupa pelatihan karyawan ataupun lainnya.

PT. Sukses Internet Promosi adalah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan sosial media atau biasa disebut *Digital Agency*, yang terletak di Ruko Edison no A8, Gading Serpong, Tangerang. Berdiri sejak tahun 2012 dengan sistem bayar berdasarkan hasil dan dari tahun pertama sudah dipercaya untuk menangani perusahaan Nasional dan Multinasional hingga kini menjadi mitra Facebook dan Google. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sukses Internet Promosi adalah kurangnya pengevaluasian hasil kinerja karyawan yang membuat kurangnya pengukuran terhadap *progress* pencapaian tujuan perusahaan. Kurangnya pengevaluasian kinerja karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena tidak adanya apresiasi berupa *reward* dan tujuan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan. Kurangnya semangat dan motivasi kerja disebabkan dengan tidak adanya apresiasi *reward* yang diberikan manajemen terhadap karyawan yang membuat karyawan demotivasi bekerja.

Mengacu dari penjelasan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Sukses Internet Promosi dengan judul “**Pengaruh Hasil**

Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUKSES INTERNET PROMOSI”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang ada di PT. Sukses Internet Promosi, terutama masalah yang berhubungan dengan hasil evaluasi dan reward. Adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya evaluasi kinerja yang dilaksanakan dengan rutin sehingga memperlambat tercapainya tujuan PT. Sukses Internet Promosi
2. Pengaruh adanya *reward* terhadap motivasi bekerja karyawan PT. Sukses Internet Promosi
3. Kurangnya apresiasi berupa *reward* membuat karyawan PT. Sukses Internet Promosi demotivasi dalam bekerja
4. Kurangnya motivasi bekerja karyawan PT. Sukses Internet Promosi yang mempengaruhi dalam mencapai *Key Indicator Performance (KPI)*
5. Tidak adanya penilaian rutin terhadap hasil evaluasi kinerja karyawan membuat karyawan PT. Sukses Internet Promosi tidak peka terhadap kesalahan yang dilakukan selama bekerja
6. Evaluasi karyawan yang tidak rutin dilakukan membuat hasil kerja karyawan PT. Sukses Internet Promosi menjadi tidak terukur dan terarah
7. Tidak adanya langkah tindakan yang dapat diambil terhadap hasil kerja karyawan karena minimnya dilakukan evaluasi kinerja

8. PT. Sukses Internet Promosi kesulitan dalam melihat masalah yang sedang dialami dalam tercapainya tujuan karena kurang adanya hasil evaluasi dan *reward* yang dilakukan terhadap karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Internet Promosi?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Internet Promosi?
3. Bagaimana pengaruh hasil evaluasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Internet Promosi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Internet Promosi
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Internet Promosi
3. Untuk mengetahui pengaruh hasil evaluasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Internet Promosi

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan ilmu dengan praktisi menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Sukses Internet Promosi dalam menentukan langkah yang diambil yang berkaitan dengan pengaruh hasil evaluasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat dan digunakan sebagai referensi di bidang hasil evaluasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab agar mendapatkan arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi hasil analisis, yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan penelitian ini dan penulis memberikan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Dalam (Miftahul Jannah, 2021) manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Henry Simamora (1999:3), dalam jurnal (Miftahul Jannah, 2021) mengatakan bahwa:

“Manajemen SDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus.”

Menurut Anwar Prabu (2001), dalam jurnal (Miftahul Jannah, 2021) mengatakan bahwa:

"Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Menurut Handoko (2000), dalam jurnal (Miftahul Jannah, 2021) mengatakan bahwa:

"Sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan strategi pengorganisasian dalam mengatur, mengawasi, mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola karyawan seefektif mungkin sehingga diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskannya. Tugas SDM dapat berjalan dengan baik apabila menjalankan fungsi manajemen sumber daya dengan baik dan terarah.

a. Fungsi Manajerial

- Perencanaan

Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana kebutuhan tenaga kerja dan proyeksi masa depan.

- Pengorganisasian

Suatu langkah untuk menetapkan, mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas pokok, wewenang dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

- Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya serta memberikan instruksi, perintah, maupun petunjuk kepada karyawan.

- Pengendalian

Memastikan bahwa kegiatan dalam organisasi dilakukan sesuai dengan yang direncanakan dan sumber-sumber daya organisasi telah digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasinya.

b. Fungsi Operasional

- Pengadaan SDM

Suatu tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi melalui tahapan-tahapan yang mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tambahan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

- Pengembangan

Suatu proses peningkatan keterampilan, pendidikan dan latihan sesuai kebutuhan pekerjaan agar karyawan terus berkembang.

- Kompensasi dan proteksi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada organisasi, bisa berupa upah, insentif, tunjangan, K3.

- Pengintegrasian

Kepentingan mempersatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan dan saling menguntungkan.

- Pemeliharaan

Meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama dengan organisasi.

- Kedisiplinan

Suatu penerapan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya agar terwujudnya tujuan organisasi.

- Pemberhentian

PHK/putusnya hubungan kerja seorang karyawan karena sebab tertentu.
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Hasil Evaluasi

1. Pengertian Evaluasi

Evaluasi kinerja disebut juga “*Performance evaluation*” atau “*Performance appraisal*”. *Appraisal* berasal dari kata Latin “*appratiare*” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan (Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., 2020). Terdapat beberapa defenisi mengenai evaluasi menurut para ahli yaitu:

- a. Menurut Dessler (2015:322), dalam jurnal (Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., 2020), bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/ atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja

mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

- b. Menurut Nawawi (2011:236), dalam jurnal (Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., 2020), bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai), dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.
- c. Menurut Marwansyah (2016:232), dalam jurnal (Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., 2020), bahwa penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Berdasarkan pengertian evaluasi di atas, dapat ditemukan kesimpulan bahwa evaluasi adalah suatu bentuk penilaian terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan/organisasi dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan atau kelebihan dan kelemahan suatu karyawan dan membantunya dalam memperbaiki cara kerja yang kurang baik atau melanjutkan cara kerja yang baik.

Terdapat hubungan yang terikat antara pengukuran dan penilaian. Evaluasi yang dilakukan memberikan hasil yang dapat dinilai oleh perusahaan yang juga dimanfaatkan untuk menemukan sebuah benang

merah sejauh mana sebuah program berhasil yang dapat dilihat dari dampak yang telah dicapai.

2. Tujuan Evaluasi

Adapun Tujuan dari dilakukannya evaluasi dapat didefinisikan oleh Mangkunegara (2005:10), dalam jurnal (Utara, 2019) menjelaskan bahwa terdapat tujuan evaluasi kinerja adalah untuk:

- a) Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin dirubah.

3. Metode Evaluasi

Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan atau *performance review* secara *periodic*, umumnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Evaluasi dilakukan menggunakan *performance appraisal methods* atau metode penilaian kinerja karyawan. Penilaian tidak hanya berguna dalam memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan, tapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen perusahaan terkait kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan: dihentikan atau dilanjutkan. (Heksarini, 2022).

(Heksarini, 2022) juga mengungkapkan bahwa hasil evaluasi juga menentukan pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja di atas rata-rata, misalnya berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan.

(Heksarini, 2022) melampirkan jenis-jenis metode penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan:

a) *Traditional assessment*

Penilaian tradisional akan dilakukan dengan manajer/atasan menilai langsung kinerja karyawan berdasarkan pengamatan.

b) *Management by Objectives (MBO)*

Metode ini menilai kinerja karyawan berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Metode ini terbilang cukup baik untuk membangun komunikasi atasan-bawahan dalam menetapkan dan mencapai tujuan.

c) *360-Degree Feedback*

Metode penilaian kinerja karyawan *360-Degree Feedback* menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung.

4. Indikator Evaluasi

Menurut (Saefullah, 2021) ada terdapat 4 (empat) indikator dalam penilaian (evaluasi) kinerja yang baik dan benar, yaitu:

a) *Validity*

Keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.

b) *Agreement*

Berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas.

c) *Realism*

Berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.

d) Objective

Berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

C. Reward

Reward merupakan bentuk salah satu bentuk apresiasi yang biasanya diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya ketika memberikan hasil kinerja yang memuaskan. Salah satu bentuk *reward* yang umumnya terjadi adalah pemberian bonus. Menurut Menurut Sondang P. Siagian (2006:269), dalam jurnal (Andy & -, 2018) menyatakan bahwa pemberian bonus merupakan insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

1. Pengertian *Reward*

- a. Menurut (Hellriegel & Slocum, 2011), dalam jurnal (Rostandi & Senen, 2021) penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level kinerjanya.

Penghargaan merupakan pemberian suatu hal menyenangkan yang diinginkan seseorang. Misalnya, berupa pujian dan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan.

- b. Menurut (Sedarmayanti, 2017), dalam jurnal (Rostandi & Senen, 2021) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan mekanisme, cara yang digunakan organisasi dalam menjawab kinerja pegawainya. Penghargaan pegawai terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. Dimensi *Reward*

Menurut (Mahsun, 2013) terdapat empat dimensi *reward* agar dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja, yaitu:

a) **Goal congruence (Kesesuaian tujuan)**

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

b) Equity (Keadilan)

Reward harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward* juga akan rendah.

c) Equality (Kemerataan)

Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk ketercapaian kinerja.

d) Needs (Kebutuhan)

Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai. Pemberian *reward* kepada karyawan harus berdasarkan asas adil dan layak, harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

3. Indikator *Reward*

Menurut (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023) terdapat 7 indikator daripada *reward*, yaitu:

- a) Penghargaan
- b) Prestasi kerja

- c) Kesejahteraan sosial
- d) Kepastian kerja
- e) Jenjang karir
- f) Lingkungan kerja
- g) Fasilitas kerja

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2007:7), dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa:

"Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi."

Menurut Simamora (2004:53), dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa:

"Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan."

Menurut Khaerul Umam (2010:189), dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa:

"Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan

ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja."

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113), dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa:

"Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan."

Menurut Rivai, dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa:

"Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya."

Menurut Sugandha et al., (2021), dalam jurnal (Astuti & Damayanti, 2023) mengatakan bahwa:

"Pada prinsipnya kinerja suatu unit organisasi tempat seseorang atau sekelompok orang berada mencerminkan kinerja sumber daya manusianya."

Dari beberapa teori di atas yang dijelaskan oleh para ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah proses untuk mencapai tujuan

organisasi dari hasil usaha sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah organisasi.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menurut Robertson (2002:115), dalam jurnal (Kristanti & Pangastuti, 2019) pengukuran kinerja merupakan sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas, perbandingan hasil kinerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), dalam jurnal (Yulianto, 2020) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu:

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Yang artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Alamzah (2013), dalam jurnal (Yulianto, 2020) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi sendiri dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Faktor psikologis kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

4. Indikator Kinerja

Menurut Yulianto dalam (Siti Hafidhah, 2022) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Herdino & Andri, 2017)	PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLCIM INDONESIA CABANG PERAWANG KABUPATEN SIAK	Kinerja Karyawan	Bahwa berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat ttest sebesar 22,058 sementara itu untuk harga-harga kritis ttabel adalah 2,552 yang berarti bahwa ttest > ttabel yaitu $22,058 > 2,552$ dengan nilai kritis $n \pm 20 = 18$

				<p>dengan taraf signifikansi 0,01. Artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.</p>
2	(Panjaitan et al., 2023)	<p>PENGARUH EVALUASI KERJA, PELATIHAN DAN PENGAWASAN</p>	<p>Evaluasi dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Bahwa berdasarkan hasil penelitian, angka F sebesar 8,468 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$.</p>

		<p>TERHADAP PENINGKATAN MUTU KIN ERJA KARYAWAN PT. NUTRIHUB MEDAN</p>		<p>Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a). maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerjaterhadap kinerja pegawai adalah terbukti.</p>
3	(Zulaikha Ayu Fitaria, 2014)	<p>PENGARUH UMPAH BALIK DAN INSENTIF TERHADAP PEMBERDAYAAN AUDITOR</p>	Kinerja	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai goodness of fit sebesar 5,880 dan nilai CR</p>

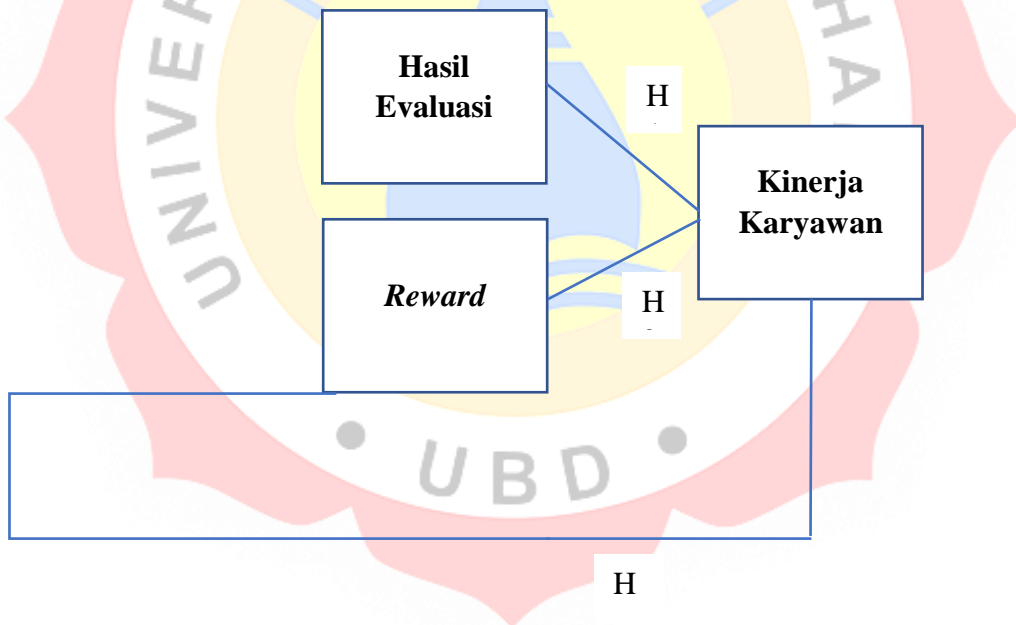
		<p>INTERNAL PEMERINTAH SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA</p>		<p>semua variabel ada pada rentang $\pm 2,58$ yang berarti model penelitian fit untuk diuji. Dari penelitian ini didapatkan hasil pengujian hipotesis bahwa umpan balik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian ini menerima semua hipotesis dengan tingkat</p>
--	--	---	--	--

				signifikansi sebesar 5%.
--	--	--	--	--------------------------

F. Kerangka Pemikiran

Hasil Evaluasi dan *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Internet Promosi, maka penulis menggunakan kerangka pemikiran yaitu berupa skema seperti dibawah ini:

Tabel II. 2 Kerangka Pemikiran



G. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan Pengaruh Hasil Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosiharus berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H1: Diduga Hasil Evaluasi (X1) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga *Reward* (X2) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Diduga Hasil evaluasi (X1) dan *reward* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dibantu dengan menggunakan program SPSS. Secara umum, metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Ramdhan, 2021)

Data penelitian Kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif (Ramdhan, 2021). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui Pengaruh Hasil Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang Pengaruh Hasil Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).

1. Sejarah Perusahaan

PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) adalah anak perusahaan dari Tung Desem Waringin yang bergerak di bidang *digital advertising agency* atau perusahaan jasa periklanan di dunia digital (internet) dengan sistem bayar sesuai hasil (*Pay by Result*). TheConversion dibentuk pada tahun 2012 oleh Tung Desem Waringin, motivator nomor 1 di Indonesia menurut majalah SWA pada tahun 2005 bersama dengan Peter Kohar, seorang pakar internet yang pernah dalam sehari member yang mendaftar di situs yang dikembangkannya, yakni TDW University mencapai 33 ribu orang. Uang yang masuk dalam hari itu saja mencapai Rp 279 juta. PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) menawarkan jasa dalam dunia internet, yakni pembuatan website, Google AdWords, Facebook Marketing, Instagram Marketing, Twitter Marketing, LinkedIn Ads, serta jasa KOL (*Key Opinion Leader*). Beberapa klien yang pernah dan sedang ditangani ada BCA, Samsung, Wardah, Kapal Api, BMW, Mercedes Benz, Bank Mayapada, Bank Ganesha, Revlon, Marina, Marjan, AQUA Japan, Haier, Prudential, Quaker Oats, Maestro, Del Monte, dan lainnya.

2. Founder Perusahaan

Founder dari PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) adalah Tung Desem Waringin. Beliau penulis buku “Marketing Revolution” yang merupakan salah satu buku terlaris dengan penjualan sebanyak 38.878 buku di hari pertama penjualan secara ritel dan mendapatkan 5 rekor MURI atas

terbitnya buku-bukunya, serta pernah mendapatkan testimoni dari mantan Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono (SBY). Berikut adalah penghargaan atau pencapaian yang pernah diraih:

- a. Pelatih sukses nomor 1 (satu) di Indonesia (Majalah marketing)
- b. Pembicara terbaik di Indonesia (Majalah marketing)
- c. *The most powerful people in business & idea* (majalah SWA)
- d. Rekor MURI untuk penjualan buku “Financial Revolution” 10.511 eksemplar di hari pertama
- e. 4 Rekor MURI untuk penjualan buku “Marketing Revolution” 38.878 eksemplar di hari pertama

Berikut adalah beberapa testimoni yang didapat untuk beliau:

- a. *“Tung is an Amazing Man. He Can teach you How to Create Dramatic Improvement in Your Life Business and Future”* Jay Abraham - Marketing Genius, Konsultan untuk 10.000 klien dari 400 industri di dunia, termasuk: Microsoft, IBM, AT&T, Chevron, US Air Force, HBO, General Electric.
- b. “Negara Kita Sangat Memerlukan Inovator & Motivator seperti Saudara” – Presiden Susilo Bambang Yudhoyono RI 2004 – 2014.
- c. *“Your Accomplishments will impact the lives of many generations to come”* Tony Robbins – Pelatih Bill Clinton, Nelson Mandela, Michael Gorbachev, Lady Diana, Serena Williams.

3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) memiliki visi misi untuk seperti berikut:

- a. Visi: “Menjadi Digital Agency yang sungguh membantu perusahaan mencapai hasil.”
- b. Misi: “Sebagai Digital Agency dengan sistem *pay by result* (bayar sesuai hasil) dengan pelayanan terbaik untuk perusahaan.”

4. Jasa Yang Ditawarkan

Sebagai Digital Advertising Agency, PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) menyediakan jasa untuk Anda yang ingin memulai usaha di dunia online. Berikut adalah jasa utama yang ditawarkan:

a. Website

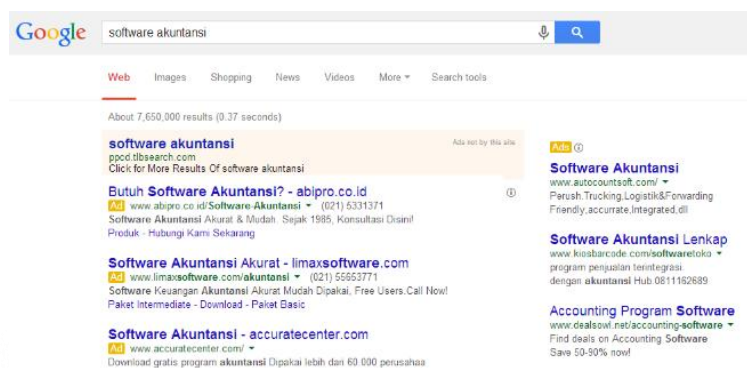
Kami percaya sebelum mendatangkan pengunjung ke toko Anda, maka toko Anda haruslah sudah siap terlebih dahulu. Dengan kata lain, sebelum mendatangkan traffic visitor ke website, website Anda harus sudah menarik dan mampu menampung banyaknya visitor atau pengunjung.

b. Google Adwords

Adwords adalah iklan menggunakan kata kunci di dalam mesin pencari. Ketika seseorang mengetikkan kata kunci tersebut, maka iklan Anda akan muncul.

Gambar III. 1 Iklan Google AdWords

Iklan Google AdWords



c. Facebook Marketing

Facebook marketing dimulai dengan membenahan halaman fanspage usaha, sehingga brand mampu mengedukasi dan juga membagikan informasi tentang brand kepada fans atau penggemar brand di facebook. Untuk mendapatkan fans, maka akan dibuatkan iklan untuk Facebook fanspage Anda. Berikut salah satu bukti tayang iklan yang dibuat tim kami:

d. Instagram Marketing

Instagram marketing merupakan satu grup dalam facebook ads sehingga tampilannya mirip dengan facebook ads.

e. Twitter Marketing

Twitter kurang lebih sama dengan Facebook Ads, di mana brand mampu memberikan informasi seputar brand kepada followers lewat platform twitter.

f. KOL (*Key Opinion Leader*)

Dalam hal ini, brand membutuhkan buzzer atau pengaruh dari seorang creator untuk dapat memasarkan dan mempengaruhi pandangan dan pikiran positif masyarakat terhadap brand.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion) ini adalah sebagai berikut:

- a. Direktur
- b. Personalia
- c. Manajer Produksi
- d. Manajer Marketing
- e. Staff Marketing
- f. Akunting dan Keuangan
- g. Account Servicing
- h. Staff Google Adwords
- i. Staff Facebook Marketing
- j. Staff Twitter Marketing
- k. Staff Search Engine Optimization
- l. Staff Website
- m. Designer

6. Uraian Tugas

Berikut adalah uraian tugas masing – masing jabatan:

a. Direktur

1. Memimpin seluruh staff dan karyawan perusahaan.
2. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi.
3. Memikirkan langkah baru untuk perusahaan
4. Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke arah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
5. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
6. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas.
7. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh bawahannya atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting di perusahaannya.

b. Personalia

1. Mengawasi, membina, dan mengarahkan seluruh karyawan.
2. Menerapkan peraturan perusahaan dan peraturan ketenaga kerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Mengatasi segala permasalahan yang menyangkut karyawan di perusahaan.

c. Manajer Produksi

1. Membuat Perencanaan Produksi.
 - i. Menyusun strategi dan menentukan aktifitas terbaik dalam proses produksi.
 - ii. Mendapatkan komitmen dari seluruh karyawan untuk mengikuti SOP yang dibuat.
 - iii. Membuat pengaturan dan penugasan.
 - iv. Menjelaskan bagaimana pekerjaan harus dilakukan.
 - v. Mengatur suatu hubungan kerja yang terpadu dan sistematis.
2. Mengarahkan
 - i. Menuntun dan memotivasi karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan produksi.
 - ii. Melakukan tindakan aktual yang sesuai dengan SOP.
 - iii. Menuntun tim Account Servicing dalam membuat laporan kepada klien.
3. Melakukan Pengawasan.
 - i. Memantau kinerja dan mengevaluasi bagaimana semua rencana kerja dijalankan.
 - ii. Memberikan bantuan dan dukungan ketika pencapaian tidak sesuai dengan SOP maupun KPI

iii. Memecahkan permasalahan, mempertimbangkan semua alternatif penyelesaian dan solusi yang tepat.

4. Melakukan evaluasi.

Bersama seluruh staf mengevaluasi, dan mencari solusi untuk setiap persoalan.

5. Membuat laporan.

Melaporkan hasil yang dicapai dalam proses produksi secara jelas dan jujur.

d. Manajer Marketing

1. Mendapatkan kerjasama dengan personal atau organisasi bisnis untuk menggunakan jasa.
2. Memastikan tim nya bekerja dengan benar.
3. Mengawasi hasil kerja tim atau staff nya.
4. Melakukan pengecekan terhadap strategic planning atau presentasi yang dibuat staff marketing.
5. Memberikan update ilmu – ilmu marketing baru.

e. Staff Marketing

1. Mendapatkan list perusahaan untuk ditawarkan jasa (prospek).
2. Menghubungi pihak perusahaan untuk menjelaskan jasa yang diberikan perusahaan PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).
3. Membuat janji bertemu dengan calon client.
4. Membuat presentasi atau strategic planning untuk client.
5. Mempresentasikan presentasi atau startegic planning yang sudah diperiksa Manajer Marketing kepada client.

6. Menyampaikan keberhasilan proses penjualan kepada akunting dan keuangan untuk mempersiapkan dokumen yang diperlukan.

f. Akunting dan Keuangan

1. Membuat laporan keuangan setiap bulannya untuk direktur.
2. Membuat perhitungan gaji dan komisi karyawan.
3. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
4. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
5. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
6. Melakukan pembayaran kepada supplier.
7. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
8. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.
9. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
10. Menerima dokumen dari vendor internal maupun external.
11. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen.
12. Melakukan Evaluasi budget (Anggaran) keuangan
13. Memberikan Sales Order kepada Manajer Produksi.

g. Account Servicing

1. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas campaign.
2. Mengontrol aktivitas produksi campaign.
3. Membuat laporan mengenai aktivitas atau kemajuan campaign.

4. Menerima dokumen dari vendor internal maupun external mengenai produksi.
5. Melakukan Evaluasi hasil campaign
6. Membuat laporan campaign kepada client dan juga manajer produksi
7. Memberikan informasi terbaru mengenai masalah atau kemajuan campaign client.

h. Staff Google Adwords

1. Membuat akun baru untuk beriklan.
2. Melakukan evaluasi untuk halaman tujuan beriklan dan memberikan sarannya.
3. Membuat 2 sampai 3 variasi iklan untuk 1 (satu) campaign.
4. Mengoptimasi iklan agar mendapatkan hasil yang baik.
5. Memberikan laporan campaign Google Adwords kepada account servicing.
6. Memberikan laporan pengeluaran iklan kepada bagian akunting dan keuangan.

i. Staff Facebook Marketing

1. Membuatkan 1 (satu) facebook fanspage untuk dijadikan halaman tujuan.
2. Membuatkan sebuah fans gate untuk facebook fanspage.
3. Membuatkan 2 sampai 3 variasi iklan untuk 1 (satu) campaign.
4. Mengoptimasi iklan agar mendapatkan hasil yang baik.
5. Memberikan laporan campaign Facebook Marketing kepada account servicing.

6. Memberikan laporan pengeluaran iklan kepada bagian akunting dan keuangan.

j. Staff Twitter Marketing

1. Mengoptimasi tampilan twitter agar menjadi lebih menarik.
2. Mengoptimasi peningkatan follower.
3. Membuat konten untuk social media.
4. Menghubungi buzzer untuk peningkatan follower.
5. Memberikan laporan campaign Twitter Marketing kepada account servicing.
6. Memberikan laporan pengeluaran iklan kepada bagian akunting dan keuangan.

k. Staff Search Engine Optimization

1. Membenarkan faktor – faktor website agar menjadi lebih mudah dioptimasi di mesin pencari.
2. Membuatkan konten seputar produk yang dijual client.
3. Membuatkan konten untuk mengoptimasi website utama di situs lain.
4. Mengoptimasi peringkat website client di halaman pencarian (Google).
5. Memberikan laporan campaign Search Engine Optimization kepada account servicing.

l. Staff Website

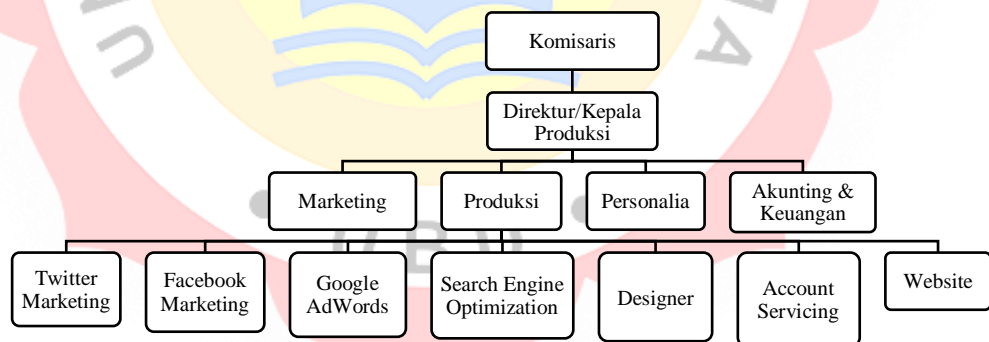
1. Membuatkan website baru untuk client sesuai dengan permintaan client.
2. Membuat website yang dibuat agar menjadi lebih menarik dan menghasilkan.

3. Membuat website yang mudah dioptimasi di mesin pencari.
4. Menjaga agar website tetap up to date dan bebas dari masalah.
5. Menjaga Hosting dan Domain agar tidak kadaluarsa.
6. Membuat halaman – halaman di dalam website yang sesuai dengan permintaan client.

m. Designer

Membuatkan semua aktivitas yang berhubungan dengan gambar, baik logo, keperluan social media, google, dan juga website.

Tabel III. 1 Struktur Organisasi



C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis dan Sumber Data

Data adalah semua fakta dan angka yang relatif dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Kegunaan data adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai suatu keadaan.

Adapun jenis data seperti yang dibahas (Sari & Zefri, 2019) yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. melalui teknik observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner. Sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data primer, data primer didapat melalui angket (kuesioner) sebagai penelitian.

Menurut Sugiyono (2016), dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan “Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber”.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis.

D. Populasi dan Sample

Sugiyono mengatakan dalam penelitian kuantitatif, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Handayani, 2020).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berjumlah 104 karyawan saya jadikan sampel untuk objek penelitian. Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan tetap yang bekerja di PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).

Menurut Sugiyono dalam (Handayani, 2020) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria - wanita, pegawai negeri swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multi variate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian nya ada 5 (independen + dependen) maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20. Dalam penelitian ini terdapat 104 populasi dengan sampel yang diambil adalah sebanyak 104 karyawan yang bekerja di PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah utama dalam proses penelitian yang dilakukan, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan adalah teknik pengumpulan data yang paling tepat sehingga memungkinkan penyelesaian pencapaian masalah yang valid dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer, berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, yaitu kuesioner.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden.

F. Operasionalisasi Tabel Penelitian

Tabel III. 2 Tabel Operasional

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
1	HASIL EVALUASI	Validity	1. Karyawan melihat perusahaan menilai kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan
			2. Karyawan mengakui standar kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan
			3. Penilaian target kinerja karyawan diberikan atas kesepakatan awal perusahaan dengan karyawan
		Agreement	4. Karyawan menyetujui adanya penilaian standar kinerja yang dilakukan perusahaan
			5. Karyawan menyetujui adanya penilaian target kinerja yang dilakukan perusahaan
			6. Karyawan menyetujui dengan tindakan setelah evaluasi yang akan diambil perusahaan
		Realism	7. Karyawan sepakat terhadap target yang ditentukan perusahaan
			8. Karyawan sepakat dengan penilaian yang diadakan perusahaan
		Objective	9. Karyawan melihat penilaian dan hasilnya secara objektif tanpa dilebihkan atau dikurangi
			10. Karyawan mengetahui bahwa penilaian tidak dipengaruhi oleh pihak lain
			11. Karyawan mengetahui penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan bias

			12. Karyawan mengetahui penilaian juga berdasarkan hasil dan cara karyawan bekerja sama		
Sumber: (Saefullah, 2021)					
3	REWARD	Penghargaan	1. Karyawan mengharapkan adanya penghargaan berupa sertifikat yang diberikan perusahaan 2. Karyawan menghargai adanya penghargaan sebagai salah satu bentuk apresiasi atas kinerjanya		
		Prestasi kerja	3. Karyawan merasa senang jika kinerjanya yang baik dianggap sebagai prestasi oleh perusahaan		
		Kesejahteraan sosial	4. Karyawan mengharapkan adanya jaminan-jaminan yang menunjang kesejahteraannya 5. Karyawan mengharapkan adanya bonus berupa materi yang diberikan perusahaan		
		Kepastian kerja	6. Karyawan menginginkan adanya reward yang pasti dari hasil kinerja yang dicapai 7. Karyawan menghargai adanya promosi dari perusahaan		
		Jenjang karir	8. Karyawan mengharapkan adanya dukungan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuannya		
		Lingkungan kerja	9. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman 10. Karyawan mengharapkan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan		
		Fasilitas kerja	11. Karyawan mengharapkan adanya peningkatan fasilitas untuk menunjang pekerjaan 12. Karyawan menghargai fasilitas-fasilitas baru untuk mempercepat pekerjaan karyawan		
		Sumber: (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023)			
		4	KINERJA KARYAWAN	Kualitas	1. Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal
					2. Karyawan dapat mencapai target pencapaian yang sudah ditetapkan
					3. Karyawan dapat memberikan ide-ide baru dalam kinerjanya
				Kuantitas	4. Karyawan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan

			5. Karyawan bersedia menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan
	Ketepatan Waktu		6. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu
			7. Karyawan bersedia mengambil jam lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
			8. Karyawan mampu datang ke kantor dengan tepat waktu
			9. Karyawan mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu
	Efektivitas		10. Karyawan mampu bekerja dengan efektif
			11. Karyawan mampu meminimalisir mengerjakan hal lain di luar tugas yang diberikan
	Kemandirian		12. Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya
Sumber: Robbins (2015) dalam (Yulianto 2020, 9)			

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penting untuk menginterpretasi pengumpulan data menjadi data yang bermakna untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menyimpulkan hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan dengan menggunakan:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Yulia, 2019) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Yulia, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 104 karyawan PT. Sukses Internet Promosi, dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

- a) Jika r -hitung positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
- b) Jika r -hitung negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
- c) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliabel
- d) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel, maka variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6 (Yulia, 2019).