

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA LONTAR KABUPATEN KUPANG

Ephivania Eunike Foenay
ephyfoenay7@gmail.com

dan

Rolland E. Fanggidae
Dosen Program Studi Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
dan

Wehelmina Mariana Ndoen
Dosen Program studi Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of reward on job satisfaction in PDAM Tirta Lontar, Kupang Regency. The method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The sample in this study was taken using simple random sampling technique with Slovin method by taking 67 respondents from the entire population. Primary data obtained by questionnaire filled directly by the respondent. The results of this study indicate that the reward is positive and significant with a coefficient of 1.095 and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Job Satisfaction, Reward*

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin maju, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau maksimal (Sutrisno, 2009:1). SDM harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan (2013:21). Dalam hal ini peran SDM merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Mengingat pentingnya SDM yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk

memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen SDM yang tepat, salah satunya melalui *Reward* dan kepuasan kerja Silfia, *et al* (2014).

Reward oleh Mahmudi dalam Ansory, *et, al* (2018:309) mendefinisikan sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* juga merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *Reward* yang diberikan Suharsimi dalam Ansory, *et, al* (2018) Besar kecilnya *Reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih, Selain itu bentuk *Reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *Reward* tersebut diberikan.

Kepuasan kerja oleh Handoko dalam Sutrisno (2009:74) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Tercapainya suatu tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain yaitu pemberian *Reward* karyawan yang langsung ataupun tidak langsung turut menentukan pencapaian kepuasan kerja. Pemberian *Reward* ini dinyatakan oleh Mondy (2008:126) akan menyangkut perihal pemberian *Reward* pada karyawan dengan berbagai aspek yang turut berkaitan. Cara bagaimana memberikan *Reward* pada karyawan yang tepat sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan.

Penerapan *Reward* dan kepuasan kerja sangat penting diterapkan pada perusahaan swasta maupun pemerintah termasuk salah satu yang bergerak dibidang pengelolah air

minum seperti PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. Diawali dengan dibentuknya Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) oleh Departemen Pekerjaan Umum, Berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral Cipta Karya No: 1/21/KPTS/CK/1977 tentang pembentukan Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) pada tanggal 17 Mei 1977.

Setelah beroperasi beberapa saat mendekati titik impas atau dianggap sehat pengelolaan air diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kupang. Penyerahan aset dan pengelolaan oleh pemerintah pusat dilaksanakan pada tahun 1986 dan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kupang menerima alih pengelolaan dan aset serta status dari Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diganti nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kupang Nomor 1 Tahun 1986 tanggal 15 Mei 1986. Dalam pencapaian tujuan perusahaan pada kantor PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang perlu adanya perhatian dari pemimpin kepada bawahan atau karyawannya khususnya dalam hal pemberian *Reward* yang adil kepada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. *Reward* dari perusahaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa *Relational Reward* yaitu kenaikan jabatan dan *Transactional Reward* dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, maupun jaminan. Berdasarkan hasil survey di perusahaan dan wawancara kepada beberapa karyawan perusahaan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa pemberian *Reward* terhadap karyawan masih belum diterapkan secara adil. Penghargaan pada karyawan yang teladan dan berprestasi tidak tersalurkan seperti pada beberapa karyawan yang harusnya menerima *Reward* dalam bentuk kenaikan pangkat yang berdasarkan peraturan dimana karyawan tetap yang bekerja dalam rentang 4 tahun harus menerima kenaikan pangkat, namun terdapat beberapa karyawan yang terlambat menerima *Reward* (kenaikan pangkat). Dan juga adanya keterlambatan penggajian kepada karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan manajemen Perusahaan Air Minum Tirta Lontar tidak memperhatikan karyawan tersebut, sehingga berdampak buruk terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Adapun tujuan penelitian yaitu: Untuk mendeskripsikan *Reward* dan kepuasan kerja pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang dan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Kepuasan kerja

Menurut Robins *and* Judge (2009:40), Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Handoko, (2009:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara itu Locke dalam Sopiha (2008:170), menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kaswan (2017:194-197), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a) Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan

- 1) Usia, Karyawan
- 2) Jenis kelamin,
- 3) Lamanya pengabdian
- 4) Kepribadian,
- 5) Ambisius,

b) Faktor yang terkait dengan perusahaan :

- 1) Gaji,
- 2) Kesempatan promosi,
- 3) Rasa aman.
- 4) Pengawas/penyelia.

c) Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan :

- 1) Kondisi kerja.
- 2) Keterampilan,

- 3) Lokasi tempat kerja,
- 4) Pekerjaan itu sendiri

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009:119), menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap Pekerjaan.
- 2) Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin.
- 3) Kepuasan terhadap Rekan Kerja.
- 4) Kesempatan Promosi.

Pengertian Reward

Menurut Ruvendi (2005:17-26) *Reward* merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Menurut Puwanethiren (2011:171) *Reward* terdiri dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi

Jenis-jenis Reward

Menurut Long *et, al* (2014:117-124) menjelaskan bahwa segala sesuatu yang diberikan perusahaan untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *Reward*. Berikut definisi dari jenis penghargaan ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah *tangible* atau dapat dirasakan secara fisik

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

Penghargaan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Reward

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:226) faktor-faktor yang memengaruhi *Reward* terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, , sosial, dan teknologi)
2. Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, dan kerjasama)
3. Faktor perusahaan (organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan, dan proses struktur)

Indikator Reward

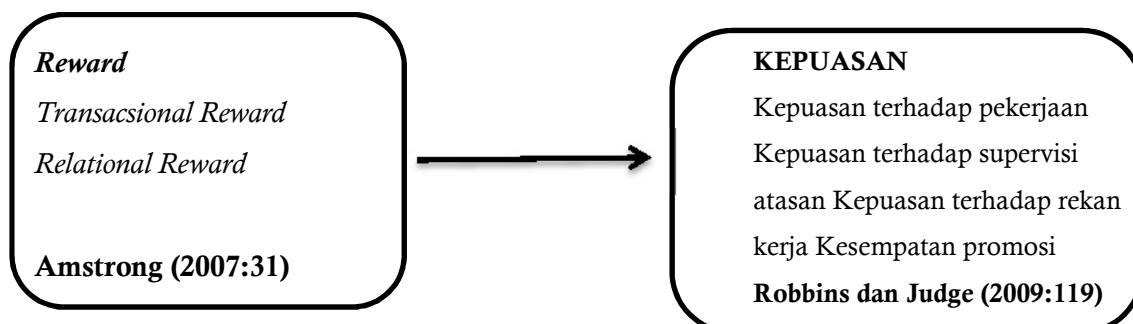
Amstrong (2007:131) mengemukakan pendapatnya mengenai indikator *Reward*. Mereka membagi total *Reward* menjadi dua yaitu *relational Reward* dan *transacsstional Reward*.

Kerangka Pemikiran

Amstrong (2007:31) mengemukakan indikator *Reward* yaitu (1) *Relational Reward* merupakan istilah dari *intrinsic Reward* yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. (2) *Transacsstional Reward* merupakan istilah lain dari *Extrinsic Reward*, segala bentuk penghargaan yang berwujud dan biasanya diberikan dalam bentuk *financial* atau berupa manfaat bagi karyawan yang bersangkutan.

Indikator kepuasan kerja menurut Robins dan Judge (2009:119) yaitu : (1) Kepuasan terhadap pekerjaan.; (2) Kepuasan terhadap imbalan: ; (3) Kepuasan terhadap supervisi atasan: (4) Kepuasan terhadap rekan kerja: 5) Kesempatan promosi: Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Secara ringkas kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan pada hubungan antar variabel di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : *Reward* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang.

H_1 : *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang sebanyak 206 orang, sedangkan penarikan sample dilakukan dengan menggunakan formula Slovin, dengan jumlah 67 karyawan

Pendekatan yang dilakukan adalah Pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan adalah bersumber pada data primer dan data sekunder.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Tiap Item Kuesioner

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Reward (X)</i>	X1	0,492	0,3610	Valid
	X2	0,376	0,3610	Valid
	X3	0,625	0,3610	Valid
	X4	0,443	0,3610	Valid
	X5	0,513	0,3610	Valid
	X6	0,469	0,3610	Valid
	X7	0,488	0,3610	Valid
	X8	0,752	0,3610	Valid
	X9	0,745	0,3610	Valid
	X10	0,814	0,3610	Valid
	X11	0,732	0,3610	Valid
	X12	0,591	0,3610	Valid
	X13	0,533	0,3610	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,527	0,3610	Valid
	Y2	0,788	0,3610	Valid
	Y3	0,487	0,3610	Valid
	Y4	0,799	0,3610	Valid
	Y5	0,818	0,3610	Valid
	Y6	0,738	0,3610	Valid
	Y7	0,718	0,3610	Valid
	Y8	0,777	0,3610	Valid
	Y9	0,794	0,3610	Valid
	Y10	0,795	0,3610	Valid
	Y11	0,902	0,3610	Valid
	Y12	0,609	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item tiap variabel dinyatakan *valid*, dilihat dari perbandingan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebesar 0,3610, dengan demikian maka item pertanyaan kuesioner pada variabel independen *Reward*, dan variabel dependen kepuasan kerja di tempat kerja dinyatakan layak untuk menjadi alat ukur setiap variabel.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i> (X)	0,845	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,919	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Dari tabel diatas berdasarkan hasil yang diperoleh dari data diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Coefficient Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006)

Analisis Deskriptif

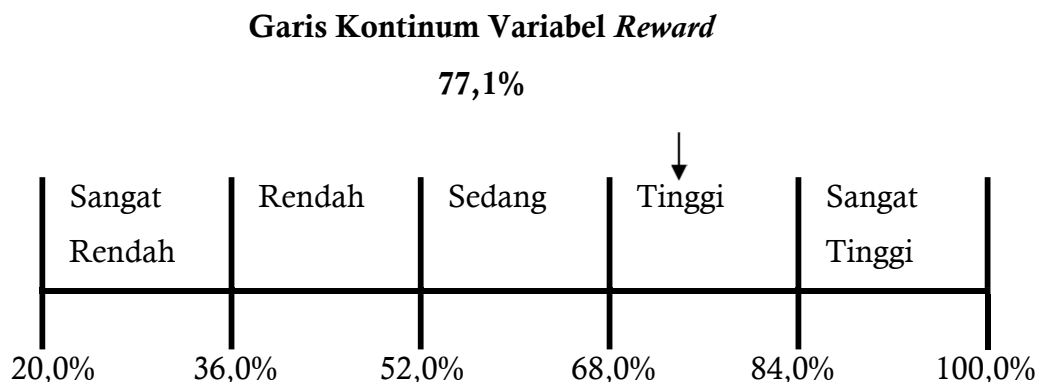
Dalam penelitian ini *Reward* diukur dengan menggunakan indikator *Transaccional Reward* dan *Transaccional Reward*. Indikator-indikator tersebut yang kemudian diturunkan

menjadi 13 item pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i> (X)									
No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Capaian Skor		Kriteria Penilaian
		SS	S	N	TS	STS	Σ	%	
		5	4	3	2	1			
1	Item 1	21	36	7	3	0	276	82,4%	Tinggi
2	Item 2	11	21	29	4	2	236	70,4%	Tinggi
3	Item 3	18	29	15	1	4	257	76,7%	Tinggi
4	Item 4	25	37	5	0	0	288	86,0%	Sangat Tinggi
5	Item 5	11	35	17	3	1	253	75,5%	Tinggi
6	Item 6	17	36	12	2	0	269	80,3%	Tinggi
7	Item 7	8	40	17	2	0	255	76,1%	Tinggi
8	Item 8	19	16	22	3	7	238	71,0%	Tinggi
9	Item 9	25	24	15	3	0	272	81,2%	Tinggi
10	Item 10	19	32	10	6	0	265	79,1%	Tinggi
11	Item 11	15	33	15	4	0	260	77,6%	Tinggi
12	Item 12	17	27	19	4	0	258	77,0%	Tinggi
13	Item 13	7	27	25	6	2	232	69,3%	Tinggi
Jumlah skor total							3359	77,1%	Tinggi

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa mayoritas item *Reward* menunjukkan nilai rata-rata tertinggi pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Skor total untuk variabel *Reward* (X) adalah 3.359 atau 77,1% dari total skor ideal 4.355. Tanggapan responden tertinggi berada pada item pertanyaan 4 sebesar 86,0% yang berada pada indikator *tarnsacsional Reward*. Tanggapan terendah berada pada item pertanyaan ke 13 dengan indikator *relational Reward* dengan perolehan 69,3. Dengan jumlah skor tersebut dapat digambarkan dalam garis kontinum berikut :



Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan gambar garis kontinum diatas terlihat skor total variabel *Reward* berada pada rentang 68,0% - 84,0%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel *Reward* berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator *transaccional Reward* dan *relational Reward*, telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel *Reward*.

Kepuasan Kerja di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang

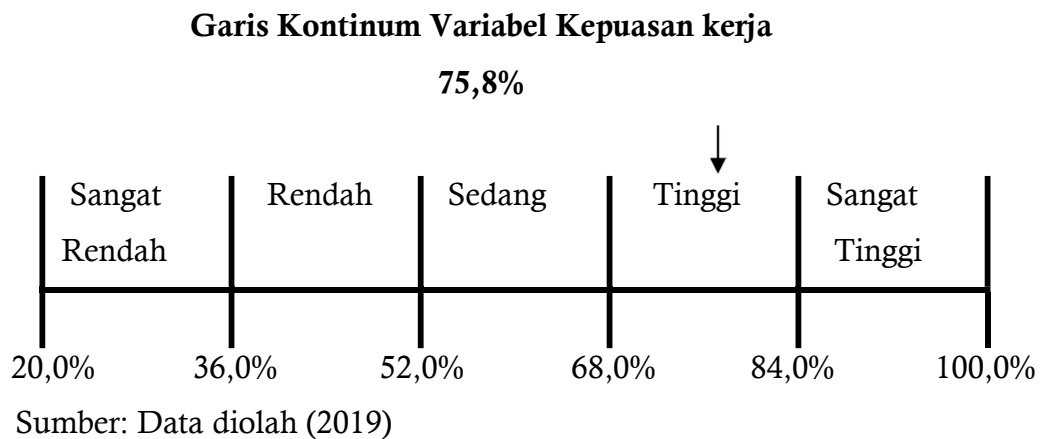
Dalam penelitian ini Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi. Indikator-indikator tersebut yang kemudian diturunkan menjadi 12 item pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)									
No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Capaian Skor		Kriteria Penilaian
		SS	S	N	TS	STS	Σ	%	
		5	4	3	2	1			
1	Item 1	25	24	14	4	0	271	80,9%	Tinggi
2	Item 2	22	29	13	3	0	271	80,9%	Tinggi
3	Item 3	15	20	16	16	0	235	70,1%	Tinggi
4	Item 4	18	31	7	9	2	255	76,1%	Tinggi
5	Item 5	16	27	17	7	0	253	75,5%	Tinggi
6	Item 6	23	23	10	8	3	256	76,4%	Tinggi
7	Item 7	24	22	15	4	2	263	78,5%	Tinggi
8	Item 8	14	25	21	7	0	247	73,7%	Tinggi
9	Item 9	19	31	14	3	0	267	79,7%	Tinggi
10	Item 10	16	20	21	8	2	241	71,9%	Tinggi
11	Item 11	14	28	13	10	2	243	72,5%	Tinggi
12	Item 12	15	23	20	8	1	244	72,8%	Tinggi
Jumlah skor total							3046	75,8%	Tinggi

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa mayoritas item Kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Skor total untuk variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 3.046 atau 75,8% dari total skor ideal 4.020.

Tanggapan responden tertinggi berada pada item 14 dan 15 sebesar 80,9% berada pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan, artinya bahwa setiap karyawan PDAM memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani maupun terhadap pencapaian tujuan akan tugas yang diberikan. Sedangkan tanggapan terendah berada pada item pertanyaan ke 23 sebesar 71,9% dengan indikator kesempatan promosi. Artinya bahwa manajemen PDAM belum maksimal dalam mengadakan promosi agar karyawan lebih termotivasi karyawan agar lebih berkembang. Namun promosi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar lebih berkembang tetap berada dalam kriteria tinggi walaupun belum semaksimal item-item Kepuasan kerja lainnya. Dengan jumlah skor tersebut dapat digambarkan dalam garis kontinum berikut :



Berdasarkan gambar garis kontinum diatas terlihat skor total variabel Kepuasan kerja berada pada rentang 68,0% - 84,0%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi, telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel Kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan : pengaruh *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil kuesioner sebagai pengumpul data pokok yang dikumpulkan dari 67 responden, diperoleh hasil statistik regresi linear sederhana yang di analisis menggunakan *software* SPSS 20 sebagai berikut :

Hasil Uji Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.454	4.566		-2.070	.042
TOTALX	1.095	.090	.833	12.130	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar -9.454 sedang nilai dari variabel *Reward* (b/koeffisien regresi) sebesar 1.095, sehingga persamaan regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = -9.454 + 1.095X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui bahwa konstanta sebesar -9.454 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar -9.454. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja adalah sebesar -9.454 apabila variabel *Reward* sama dengan nol.

Koefisien variabel *Reward* sebesar 1,095 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit nilai variabel *Reward*, maka nilai variabel *Reward* akan akan mengalami peningkatan sebesar 1,095. Koefisien variabel kepuasan kerja bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel *Reward* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif.

Hasil Uji t (Parsial)

Pada dasarnya uji statistik digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi dari variabel dependen. Dengan syarat apabila nilai dari t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut hasil dari uji t dari penelitian ini :

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.454	4.566		-2.070	.042
Total X	1.095	.090	.833	12.130	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

t_{tabel} = 1,997

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Dari hasil uji t diatas, dihasilkan pengaruh variabel *Reward* dengan nilai t hitung 12.130 > t tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* secara positif dan signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H₁) dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat dianalisis melalui uji koefisien determinan dengan menghitung *adjusted R²*. Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinan (R²) sebelum dilakukan uji MRA :

Hasil Uji Koefisien Determinan (R square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.689	4.893

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALY

Pada tabel diatas, menunjukkan hasil nilai R^2 sebesar 0,689 atau 68,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa 68,9% variabel *Reward* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya yang 31,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian maka *Reward* memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja karena menghasilkan R^2 sebesar 68,9%.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menggunakan metode garis kontinum, diperoleh variabel *Reward* dan Kepuasan kerja di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) variabel *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya bahwa ketika sistem *Reward* yang ada pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang mengalami kenaikan, maka Kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran yakni bagi PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang di dalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut Kepuasan kerja dan *Reward* seperti keterlambatan kenaikan pangkat bagi karyawan agar kedepannya pemberian *Reward* terhadap karyawan dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan dalam model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Benedictus Jati. (2017). *Pengaruh Reward terhadap kinerja*. Universitas Bandar Lampung. Skripsi.
- Hasan Lenny, Nurlina, dan Dicky S. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Fakultas Ekonomi Unitas Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Kumentas, Cynthia N. 2013. "Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia". Jurnal Emba. Vol.1 No.3 Juni 2013. Hal. 796-805.
- Nursadah. (2007). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya atas Kinerja Bendahara Pengeluaran di Pemerintah Kota Banjar*. Program

Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.

- Oemar, Yohanes. (2017). *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 5, No 1, Fakultas Ekonomi.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Vol.1. No. 1. Hal. 17-26.
- Nursadah. (2007). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya atas Kinerja Bendahara Pengeluaran di Pemerintah Kota Banjar*. Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.
- Robins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 2*. Terjemahan. SelembaEmpat.
- Silvia Febrianti, (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap motivasi Kerja*. Malang. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Saputra, Rosad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media. Bogor Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sania, Ratu. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. Skripsi. Fisip-UI.
- Wati, Kadek Desiana dkk. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia*. E-Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha.

