



Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi pada UMKM Nasi Kulit Syuurga Yogyakarta)

Rendi Pranoto ^{1*}, Niken Widyastuti ², Bambang Irjanto ³

¹⁻³ Universitas Proklamasi 45, Indonesia

Email : pranotorendi@gmail.com, widyastutiniken@up45.ac.id,
bambang.irjanto@up45.ac.id

Abstract. *Employee performance is a crucial aspect that plays a crucial role in maintaining the sustainability, productivity, and competitiveness of a company, including in the micro, small, and medium enterprises (MSMEs) sector. Optimal performance levels not only impact the achievement of company targets but also influence customer satisfaction and business churn. One factor believed to be able to improve employee performance is the provision of rewards and motivation. Rewards can be financial or non-financial, which serve as a form of company appreciation for employee contributions. Meanwhile, motivation functions as an internal driver that raises work enthusiasm to achieve the best results. This study aims to analyze the effect of rewards and motivation on employee performance at the Nasi Kulit Syuurga MSME. The study used a quantitative descriptive approach with a saturated sampling technique, where the entire population of 32 employees were used as respondents. The research instrument was a structured questionnaire, and the data obtained were analyzed using multiple linear regression methods using SPSS version 25 software. The results showed that rewards have a significant influence on employee performance. This indicates that appropriate recognition can improve work quality and productivity. However, motivation partially did not have a significant effect on employee performance, which is likely caused by other factors such as working conditions, organizational culture, or suboptimal job satisfaction. Nevertheless, rewards and motivation have been shown to simultaneously contribute to improved employee performance. This finding underscores the importance of designing an effective reward system, coupled with more targeted motivation strategies, to enable MSMEs to retain high-performing employees and increase their competitiveness.*

Keywords: *Motivation, MSMEs, Performance, Productivity, Rewards,*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang berperan vital dalam menjaga keberlangsungan, produktivitas, dan daya saing suatu perusahaan, termasuk pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Tingkat kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kepuasan pelanggan dan keberlanjutan usaha. Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian reward dan motivasi. Reward dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial yang menjadi bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. Sementara itu, motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang membangkitkan semangat kerja untuk mencapai hasil terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Nasi Kulit Syuurga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 32 karyawan dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Namun, motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor lain seperti kondisi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang belum optimal. Meskipun demikian, secara simultan reward dan motivasi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perancangan sistem reward yang efektif, disertai strategi motivasi yang lebih terarah, agar UMKM mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan meningkatkan daya saing usaha.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Produktivitas, Reward, UMKM

1. LATAR BELAKANG

Usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia adalah usaha berskala mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Berdasarkan data Kemenkeu (2020), tercatat bahwa terdapat 64,2 juta pelaku UMKM pada tahun 2018, sektor UMKM memiliki kontribusi sebesar

97% atau sekitar 117 terhadap pemberdayaan lapangan pekerjaan. Di wilayah Yogyakarta, tren pertumbuhan UMKM juga terlihat jelas. Berdasarkan data Bappeda (2024), jumlah UMKM di Yogyakarta meningkat dengan penambahan 3.394 unit usaha dalam rentang tahun 2023 hingga 2024. Namun, meskipun jumlah UMKM bertambah, tantangan yang dihadapi juga mencakup kualitas dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi peran penting dalam menjaga produktivitas dan daya saing UMKM. Menurut Yahya (2023), produktivitas perusahaan meningkat jika kinerja karyawan optimal. Oleh karena itu, UMKM lebih memehartikan pengelolaan sumber daya manusia yang mengatur performansi karyawan. Perhatian yang lebih ini diharapkan agar kinerja karyawan mengalami peningkatan. Terdapat mberagam strategi yang dapat diimplementasikan, salah satunya adalah pemberian sistem *reward* dan motivasi kerja. *Reward* digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian seperti bonus, penghargaan, pengakuan serta pemberian jenjang karier merupakan bentuk *reward* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ardiansyah et al. (2021), untuk menciptakan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan diperlukan pemberian motivasi kerja dengan kontribusi mencapai 78,3%. Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk menciptakan sistem *reward* dan motivasi yang tepat guna menjaga loyalitas dan kinerja karyawan.

Salah satu UMKM yang berkembang di Yogyakarta adalah Nasi Kulit Syuurga. UMKM ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan, di mana terdapat variasi tingkat produktivitas dan kepuasan pelanggan. Menurut Akbar et al. (2023), penerapan sistem *reward* dan motivasi yang efektif dapat meningkatkan retensi karyawan serta mengoptimalkan produktivitas mereka. Dalam industri kuliner yang memiliki persaingan tinggi, kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor keberhasilan usaha.

Berdasarkan keadaan tersebut, studi ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh atau dampak dari *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga. Sejalan dengan slogan "UMKM Harus Naik Kelas", selain meningkatkan kualitas produk, pemilik usaha juga perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Ramdhi et al. (2021) menegaskan bahwa penelitian tentang berbagai factor yang berdampak pada kinerja karyawan di sektor UMKM sangat diperlukan. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat ikut serta berkontribusi secara teoritis dan praktis dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM pada industri kuliner, khususnya di UMKM Nasi Kulit Syuurga.

2. KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan, dalam rangka pengakuan pencapaian kerja yang telah dilakukan. Adha et al. (2019) menjelaskan bahwa *reward* berbentuk stimulus finansial terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan, serta non-finansial yang mencakup peningkatan posisi dan pengakuan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Saba et al. (2020) menambahkan bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menciptakan rasa dihargai.

Menurut Nawawi dalam Syamsu (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *reward* meliputi konsistensi internal dalam menentukan tingkat kesulitan pekerjaan, daya saing eksternal dalam membandingkan besaran *reward* dengan perusahaan lain, kontribusi karyawan yang disesuaikan dengan tingkat produktivitas individu, serta administrasi yang mendukung transparansi pemberian *reward*.

Fahmi (2016) membagi *reward* ke dalam tiga kategori utama, yaitu *reward* tunai finansial seperti gaji dan bonus, *reward* tunjangan finansial seperti asuransi dan tunjangan kesehatan, serta *reward* non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri.

Dalam konteks UMKM, *reward* yang diberikan harus disesuaikan dengan kapasitas usaha agar tetap efektif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan elemen pendorong yang menggerakkan individu dalam mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Daenuri & Pitri (2020), motivasi mencerminkan keinginan dan usaha individu dalam menjalankan tugas. Hartanto (2016) menekankan terkait motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, yakni aspek (intrinsik) yang berasal dari dalam diri seseorang dan aspek (ekstrinsik) berasal dari lingkungan sekitar, seperti kebutuhan finansial, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan.

McClelland dalam Andjarwati (2015) membagi motivasi ke dalam tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan berprestasi yang merupakan dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang tinggi, kebutuhan kekuasaan yang merupakan keinginan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, serta kebutuhan afiliasi yang merupakan keinginan untuk memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja.

Motivasi dalam organisasi dapat didorong melalui pemberian penghargaan, mewujudkan lingkungan kerja supportif, serta memberi peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karier mereka (Sembiring, 2020).

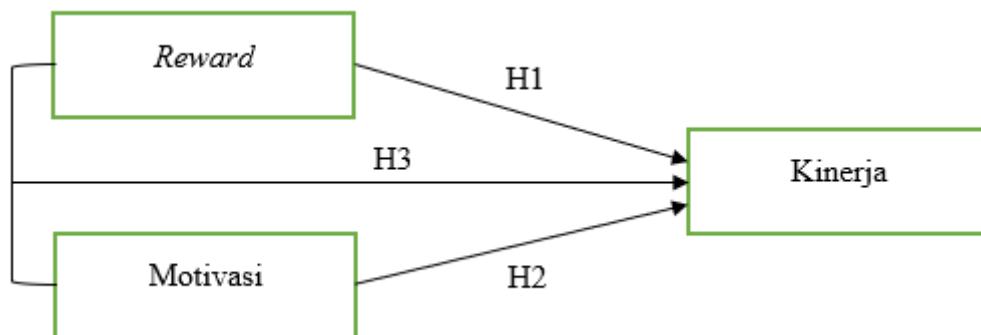
Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian yang diraih individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang selaras dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian yang sesuai dengan standar organisasi dan memiliki dampak terhadap produktivitas perusahaan. Hasibuan (2019) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan.

Menurut Robbins dalam Moko et al. (2021), indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan yang mencakup ketepatan dan kelengkapan hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang menunjukkan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya, kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan tinggi pada orang lain, serta komitmen terhadap tugas dan organisasi.

Dalam konteks UMKM, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti sistem manajemen, lingkungan kerja, serta strategi pemberian *reward* dan motivasi. Dengan demikian, pemilik usaha perlu menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

H1: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: *Reward* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Peneliti mengadopsi strategi kuantitatif dengan menerapkan teknik deskriptif. Strategi kuantitatif bertujuan untuk menilai keterkaitan variabel *reward* dan motivasi yang berdampak

pada kinerja karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi berdasarkan data yang dikumpulkan. Seluruh karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga di Yogyakarta menjadi populasi dalam analisis ini. Pendekatan pengambilan sampel menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang dijadikan responden. Pemilihan sampel tersebut dilakukan agar memperoleh hasil yang representatif.

Informasi dalam analisis ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penerapan skala Likert dalam kuesioner penelitian bertujuan untuk menilai pandangan karyawan mengenai *reward*, motivasi, dan kinerja mereka. Selain itu, wawancara dengan pihak manajemen UMKM Nasi Kulit Syuurga dilakukan untuk memperoleh informasi tambahan.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Fadilah et al., (2022) menjelaskan bahwa untuk membuktikan adanya distribusi yang normal pada variabel pengganggu, yang dikenal juga sebagai residual perlu dilakukan uji normalitas. Asumsi distribusi normal residual penting untuk validitas model regresi dengan sampel yang tersedia, yang dimana pengujian yang dilakukan mencakup uji t dan uji f. Untuk itu, uji normalitas dilaksanakan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Kriteria dalam pengujian normalitas ditentukan oleh nilai signifikansi (Sig). Dimana jika nilai Sig ≥ 0.05 , residual diartikan terdistribusi normal. Sebaliknya, saat nilai Sig < 0.05 , residual dianggap tidak memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk menentukan adanya hubungan linier antara variable dependen dan variable independent. Untuk menentukan apakah hubungan yang linier dalam suatu model penelitian, tidak semua penelitian menggunakan uji ini tergantung berdasarkan tinjauan teoritis yang dilakukan, hubungan antara variabel secara teori tidak selalu bersifat linier, hubungan tersebut mungkin tidak dapat dianalisis menggunakan regresi linier misalnya elastisitas menurut Wijarjono dalam Duli (2019).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Widjarjo dalam Duli (2019), Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi keterkaitan variabel independen. Pada saat variable independent memiliki korelasi yang tinggi, hal ini dapat menimbulkan komplikasi dalam hubungannya dengan variabel dependen. Indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah

nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel dalam penelitian tersebut apabila nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tidak adanya heteroskedastisitas diharuskan agar memenuhi syarat dalam model regresi. Heteroskedastisitas merupakan gejala yang menunjukkan variabel independen lebih menonjol dalam menjelaskan variabel residual dibanding variabel dependen. Dasar pengambilan nilai heteroskedastisitas menurut Duli (2019), disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Sebaliknya, jika hasil signifikansi kurang dari $\alpha = 0.05$, disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Untuk meneliti dan memodelkan bagaimana variabel-variabel saling terikat, regresi linier berganda hadir sebagai metode statistik yang tepat terutama dalam konteks pertanyaan kausal (Sugiarto, 2017). Tujuannya untuk memahami karakteristik korelasi antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang sedang berlangsung, menentukan apakah hubungan tersebut positif atau negatif dan apakah hubungan tersebut menunjukkan peningkatan atau penurunan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Arti: Y = variabel terikat (dependen)

X = variabel bebas (independen)

α = konstanta

β = koefisien regresi linier (Sugiyono, 2019)

Uji Hipotesis

Uji t

Tujuan dilakukan uji t agar menunjukkan bagaimana *reward*, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara individual. Proses perhitungan mencari hasilnya di nilai t tabel dilakukan menggunakan rumus: $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 29) = 2.0452$.

Uji f

Uji f dilaksanakan dengan tujuan menilai pengaruh gabungan *reward* dan motivasi terhadap kinerja dan menentukan apakah model regresi menunjukkan hasil relevan atau tidak relevan. Dalam penelitian uji f menggunakan persamaan $f_{\text{tabel}} = f(k; n-k) = f(2; 32-2) = f(2; 30) = 3.316$.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin kuat pengaruh variabel independen, seperti *reward* atau motivasi dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen, dalam hal ini adalah kinerja. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 mengindikasikan korelasi lebih kuat pada variabel independen dengan dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian, tercemin dari karakteristik responden. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 32 responden diklasifikasikan menjadi 4 kategori, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta penempatan kerja, sebagaimana disajikan dalam table berikut:

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	100%
Usia	18-22 tahun	13	40,6%
	23-27 tahun	13	40,6%
	28-32 tahun	4	12,5%
	33-36 tahun	2	6,3%
	Total	32	100%
Tingkat Pendidikan	SMP	8	25%
	SMA/SMK	24	75%
	Total	32	100%
Cabang Kerja	Warungbroto	4	12,5%
	Watugede	3	9,4%
	Minomartani	4	12,5%
	GSP UGM	4	12,5%
	UII	5	15,6%
	Kraton	5	15,6%
	Nologaten	3	9,4%
	Jambon	4	12,5%

Total	32	100%
-------	----	------

Sumber: data diolah spss 25 (2025)

Tabel 1 di atas menyajikan bahwa seluruh peserta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. dan totalnya 32 orang. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UMKM Nasi Kulit Syuurga didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dalam sampel penelitian.

Ditinjau dari kelompok usia, sebagian besar responden berusia 18-22 tahun dan 23-27 tahun, masing-masing sebanyak 13 orang atau 40,6%. Sementara itu, jumlah responden yang berusia 28-32 tahun lebih sedikit, yaitu 4 orang atau 12,5%, sedangkan yang berada dalam rentang usia 33-36 tahun hanya 2 orang atau 6,3%. Data ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di UMKM Nasi Kulit Syuurga mayoritas terdiri dari individu yang relatif masih muda serta berada di usia yang produktif.

Dari segi pendidikan terakhir, sebanyak 24 responden atau 75% merupakan lulusan SMA/SMK, sedangkan sisanya, yaitu 8 orang atau 25%, memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang kemungkinan besar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di UMKM Nasi Kulit Syuurga.

Dalam hal lokasi cabang kerja, distribusi karyawan tersebar di beberapa cabang dengan jumlah terbanyak berada di UII dan Kraton, masing-masing sebanyak 5 orang atau 15,6%. Disusul oleh Warungboto, Minomartani, GSP UGM, dan Jambon, yang masing-masing memiliki 4 orang atau 12,5%. Sementara itu, cabang dengan jumlah responden paling sedikit adalah Watugede dan Nologaten, masing-masing dengan 3 karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi tenaga kerja UMKM Nasi Kulit Syuurga tidak merata di setiap cabang, dengan beberapa lokasi memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan yang lain.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Berdasarkan temuan dari pengujian dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* pada uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.20, yang menandakan kuesioner pada penelitian berdistribusi normal, karena angka tersebut melebihi 0.05.

Uji Linieritas

Berdasar pada hasil uji linieritas menggunakan spss 25, didapat hasil bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* X_1 terhadap Y mencapai 0.755 dan nilai X_2 terhadap Y mencapai 0.669, disimpulkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada uji

linieritas ini melebihi nilai 0.05, sehingga data dalam penelitian ini dikatakan mendekati hubungan yang linier.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, variabel *reward* (X_1) dan motivasi (X_2) terbukti tidak mengalami multikolinearitas, dengan nilai tolerance mencapai 0.582 lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF mencapai 1,719 (< 10). Oleh karena itu, data ini lulus uji multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk analisis regresi linier selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan pendekatan glejser di spss 25 didapatkan nilai (sig) untuk *reward* tercatat 0.135, melebihi 0.05, sementara nilai (sig) untuk variabel motivasi menunjukkan angka 0.712, juga di atas 0.05. Hal ini mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Sebelum menganalisis pada uji t dan uji f, langkah berikutnya adalah menganalisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk memahami karakteristik keterkaitan yang terbentuk antara beberapa variabel yang mempengaruhi (independen) dengan variabel yang dipengaruhi (dependen), menentukan hubungan tersebut positif atau negatif.

Table 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients			t	Sig.	Interpretasi
	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.949	6.983		1.568	0.128	
1 Reward	0.823	0.285	0.594	2.885	0.007	H1 diterima
Motivasi	-0.129	0.263	-0.101	-0.490	0.628	H2 ditolak
f	5.789		Sig.	0.008		H3 diterima
R Square	0.285		Adjust R Square		0.236	

Sumber: data diolah spss 25 (2025)

Persamaan regresi dari table diatas adalah $Y : 10.949 + 0.823X_1 - 0.129X_2$

Berdasar tabel 2 yang menampilkan hasil diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Nilai konstanta positif sebesar 10.949 menandakan bahwa keterkaitan antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi berpengaruh positif atau searah.

- b) Nilai koefisien *reward* sebesar 0.823, memiliki arti bahwa *reward* memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja.
- c) Koefisien motivasi mencapai -0.129, memiliki arti bahwa motivasi bersifat negatif dan tidak berpengaruh atau berlawanan arah terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2 mengindikasikan hasil uji t, bahwa variabel *reward* (X_1) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi mencapai 0.007 (≤ 0.05) dan t hitung 2.885 (> 2.0452). Dengan hasil tersebut, terjadi penolakan H_0 dan H_a diterima, hal ini menandakan bahwa peningkatan *reward* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pada variabel motivasi (X_2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi mencapai 0.628 (≥ 0.05) dan t hitung -0.490 (< 2.0452). Dengan demikian, terdapat penerimaan H_0 dan terjadi penolakan terhadap H_a , yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan Nasi Kulit Syuurga.

Uji f

Ditanamkan tabel 2, hasil uji f mengindikasikan secara simultan *reward* (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y), dengan nilai F hitung tercatat mencapai 5.789 (> 3.316) dengan signifikansi 0.008 (< 0.05). Hal ini menyebabkan terjadi penolakan terhadap H_0 serta terjadi penerimaan H_a , menunjukkan bahwa peningkatan *reward* dan motivasi secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan Nasi Kulit Syuurga.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasar pada tabel 2, disimpulkan nilai *Adjusted R Square* diperoleh hanya mencapai 0.236 atau 23.6%. Mengindikasikan variabel X_1 (*reward*) dan X_2 (motivasi) dapat menjelaskan variabel Y (kinerja) hanya mencapai 23.6%. Sedangkan sisanya sebesar 76.4% berasal dari pengaruh variabel lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan variabel eksternal di luar lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis mengindikasikan bahwa *reward* memengaruhi kinerja karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga, dengan nilai t hitung 2.885 dan signifikansi sebesar 0.007 (< 0.05). Memberi kesimpulan, kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan besarnya *reward* yang diterima.. Temuan ini sesuai dengan analisis yang dilakukan Febrianti et al. (2023) serta

analisis yang dilakukan Latif et al. (2023), hasil analisis keduanya menegaskan bahwa kompensasi dan penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. *Reward* yang efektif mencakup gaji, bonus, pujian, dan pengakuan, yang tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga membangun lingkungan kerja yang positif serta mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan memberikan *reward* yang sesuai, pihak UMKM Nasi Kulit Syuurga tidak hanya menunjukkan rasa terimakasih kepada karyawan, tetapi hal ini juga dapat mendorong karyawan untuk terus berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka di UMKM Nasi Kulit Syuurga.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis mengindikasikan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga, dengan nilai *t* hitung -0.490 dan signifikansi mencapai 0.628 (>0.05). Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, perubahan sistem kerja, dan target perusahaan membuat motivasi tidak berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Hidayat (2021) serta Bukhari & Pasaribu (2019), yang menemukan bahwa motivasi tidak selalu secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bertindak, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan berusaha dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, perumusan strategi motivasi yang lebih relevan pada kondisi pekerjaan, serta pemberian motivasi yang menyesuaikan karakteristik setiap karyawan perlu dilakukan manajer UMKM Nasi Kulit Syuurga agar motivasi yang diberikan dapat memberikan dampak yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Reward* dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan ditunjukkan oleh *reward* dan motivasi dengan nilai *F* hitung 5.789 (≥ 3.316) dan signifikansi 0.008 (<0.05). Kontribusi *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 23.6% diindikasikan oleh nilai *Adjusted R Square* 0.236, sedangkan 76.4% dipengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan *punishment*. Temuan ini selaras dengan penelitian Latif et al. (2023) dan Febrianti et al. (2023), yang mengungkapkan bahwa kombinasi kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian *reward* yang adil dan motivasi yang tepat dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas, serta mendorong kinerja optimal. Dengan demikian, UMKM Nasi Kulit Syuurga perlu menerapkan sistem *reward* dan motivasi yang seimbang agar mampu mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan temuan penelitian mengenai pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Nasi Kulit Syuurga, dapat disimpulkan bahwa *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif sistem *reward* yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Sebaliknya, motivasi tidak memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dalam hal ini manajer UMKM Nasi Kulit Syuurga perlu merumuskan kembali strategi pemberian motivasi kepada karyawannya, misalnya: memberikan motivasi sesuai karakteristik setiap karyawan. Selain itu, faktor lain seperti sistem manajemen dan lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas.

Secara simultan, *reward* dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kombinasi keduanya tetap diperlukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih terstruktur dalam hal penyediaan *reward*, baik berupa finansial maupun non-finansial, serta mencari strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, salah satunya mencakup ukuran sampel yang tergolong kecil, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu dapat diterapkan pada seluruh UMKM dengan karakteristik yang beragam. Selain itu, penelitian ini hanya menyoroti variabel *reward* dan motivasi tanpa mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar ruang lingkup penelitian diperluas dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai jenis UMKM guna memperoleh hasil yang lebih menyeluruh. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel tambahan untuk memperdalam pemahaman terkait variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan UMKM.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–55. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, praktik, dan indikator)*. Eureka Media Aksara.

- Akbar, R., Fauzi, A., Steven, J., Ghufro, M., Adrian, Y., Aldiansyah, & Riyadi, A. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 896–904. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori XY McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453–2462.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). (2024). *Aplikasi Dataku Daerah Istimewa Yogyakarta*. https://bapperida.jogjapro.go.id/dataku/data_dasar/cetak/107-ukm
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada divisi production planning inventory control). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 47–65.
- Duli, N. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Fadilah, N., Aliyah, N., & Lubis, H. P. (2022). *Pengaruh penyusunan laporan keuangan terhadap kinerja UMKM Banyumas*. Pena Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Febrianti, L., Marliyah, & Rahmadi, N. (2023). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aquafarm Nusantara. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3741–3750. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4713>
- Hartanto, S. B. (2016). Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 68–77.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2020). *UMKM bangkit, ekonomi Indonesia terungkit*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>
- Latif, M. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada driver Gojek di Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5014>
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja*. Universitas Brawijaya Press.

- Ramdhi, Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. *Sains Manajemen*, 7(2), 129–143. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3064>
- Saba, C. A. V., Timuneno, T., & Kurniawati, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Auto Nusa Abadi Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 12(2), 191–202. <https://doi.org/10.35508/jom.v12i2.2692>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Sugiarto. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsu, A. (2022). *Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur* [Tesis tidak dipublikasikan].
- Yahya, H. A. (2023). *Pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit PT Perkebunan Nusantara IV (Studi kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)* [Skripsi tidak dipublikasikan].