

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI
KERJA, DAN *REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK PEMERINTAH**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S1 Manajemen

Disusun oleh:

NISRINA MARCHY MURTI

12221903

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BANK BPD JATENG**

2025

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA, DAN REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMERINTAH

Nisrina Marchy Murti
12221903

Program Studi Manajemen Universitas Bank BPD Jateng
nisrinamarchy22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan *Reward System* terhadap Kinerja Karyawan Bank Pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam salah satu Cabang Bank Pemerintah di Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 80 responden melalui teknik sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Model analisis data menggunakan Model Regresi Linear Berganda. Hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan *reward system* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah.

Kata Kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Reward System, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Human Resource Quality, Work Motivation, and Reward System on the Performance of Government Bank Employees. The population in this study were all employees in one of the Government Bank Branches in Central Java with a sample of 80 respondents through census techniques. The data used in this study were primary data obtained through questionnaires. The data analysis model used the Multiple Linear Regression Model. The results of the analysis and discussion in this study indicate that the variables of human resource quality and reward system each have a positive and significant effect on the performance of Government Bank employees, while the variable of work motivation has no significant effect on the performance of Government Bank employees.

Keywords: Human Resource Quality, Work Motivation, Reward System, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Menurut Azhar (2024) Sumber Daya Manusia merupakan asset utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang berkompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik dalam hal produktivitas, inovasi, maupun keberlanjutan (Fathoni et al. , 2025)

Dalam rangka mencapai keberhasilan perusahaan, maka diperlukan sumber daya dengan kinerja yang optimal. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif perusahaan(Suryani et al.2020). Dengan mengelolanya, maka secara tidak langsung akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif pada kinerja mereka. Ditambah lagi persaingan di dunia perbankan yang sangat ketat dan mulai didirikannya bank-bank digital menuntut setiap karyawannya untuk memiliki kinerja yang optimal agar mampu bersaing secara kompeten. (Riodini, 2023)

Pada akhir periode semester I tahun 2025, dari sisi pertumbuhan laba, bank swasta lebih unggul jika dibandingkan dengan bank pemerintah. Mayoritas bank pemerintah mengalami penurunan laba seperti PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) yang mencatatkan penurunan laba 11,5% YoY jadi Rp 26,53 triliun dan PT Bank Negara Indonesia Tbk (BNI) yang turun 5,6% YoY jadi Rp 10,69 triliun. (Octaviano & Laoli (2025)

Naik turunnya laba dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, sebagaimana pernyataan dari Teguh Rahayu et al. (2024) bahwa kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas *output* tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang akan berkontribusi pada pertumbuhan dan laba perusahaan. Maka dari itu, fokus dari penelitian ini adalah pada peningkatan kinerja karyawan Bank Pemerintah untuk mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini menimbulkan pertanyaan faktor-faktor apa saja yang sebenarnya memengaruhi kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan

yang penting bagi perusahaan. Baik pemimpin maupun karyawan mempunyai kontribusi dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan oleh setiap perusahaan. (Togatorop, 2021)

Menurut Wirawan dalam Togatorop (2021), kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Penelitian mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu penelitian dari Togatorop (2021) yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Ayomi (2023) yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam lingkup organisasi, motivasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi elemen kunci yang mempengaruhi tingkah laku dan performa karyawan. (Mintawati, 2024)

Motivasi kerja menurut Amal (2024) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan kekuatan tak terlihat yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu penelitian dari Amal (2024) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Segoro & Pratiwi (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsep manajemen menyatakan bahwa *reward* merupakan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Prahastyorini & Aryati, 2024). Menurut Andy Pratama & Putri Handayani (2022), *reward* merupakan sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya. Penelitian

mengenai pengaruh *reward system* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satunya yaitu penelitian dari Iswandi (2021) yang mengemukakan bahwa *reward system* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Adityarini (2022) yang mengemukakan bahwa *reward system* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja, dan *reward system* terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan?
3. Apakah *Reward System* dapat meningkatkan kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *reward system* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Lawatilaku (2024) sumber daya manusia yang berkualitas yaitu jika seseorang memiliki pengetahuan, bekal pendidikan, dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan. Sehingga jika karyawan/pegawai suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Matutina dalam Togatorop (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Siringoringo et al. (2023)

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Fabella (2023) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan seperti afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. **Kebutuhan Penghargaan Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3. Reward System

Menurut Amelia et al. (2024) *reward* atau penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, kinerja, atau perilaku yang diinginkan. *Reward* dapat berupa insentif moneter seperti bonus, gaji, dan tunjangan maupun insentif non-moneter berupa pujian, penghargaan verbal, dan kesempatan mengikuti pengembangan SDM.

Menurut Mahmudi dalam Adityarini (2022) indikator Reward diantaranya sebagai berikut:

a. **Bonus**

Tambahan kompensasi keuangan diluar gaji berupa bonus.

b. **Kesejahteraan**

Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atas presentasi kerja, misalnya tunjangan (meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua), fasilitas kerja (kendaraan dinas dan sopir pribadi), kesejahteraan rohani (misalnya rekreasi, liburan, acara keagamaan)

c. Pengembangan Karir

Prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan ini lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Penghargaan ini meliputi promosi jabatan, pengakuan, dan penempatan lokasi kerja yang lebih baik.

2.4.Kinerja Karyawan

Menurut Siringoringo et al. (2023), kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi ini. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya.

Menurut Robbins dalam Fabella (2023)ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi, yaitu:

No.	Variabel Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Amal (2024)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Togatorop (2021)	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	<i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Andy Pratama & Putri Handayani (2022)	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Ayomi (2023)	Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Segoro & Pratiwi (2021)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	<i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Adityarini (2022)	<i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6. Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nasution dalam Ayomi (2023), kualitas sumber daya manusia mengacu pada tingkat kecakapan, keahlian, dan kemampuan individu dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia, dalam konteks ini, adalah para pekerja yang berperan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Abdullah dalam Togatorop (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional, sehingga sebuah kualitas kerja haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan dengan cara memberi bekal bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Togatorop (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang didukung oleh penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginan (Handoko dkk, 2024).

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amal (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang

didukung oleh penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3. Pengaruh *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan & Silvy dalam Jufrizen & Hadi (2021) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

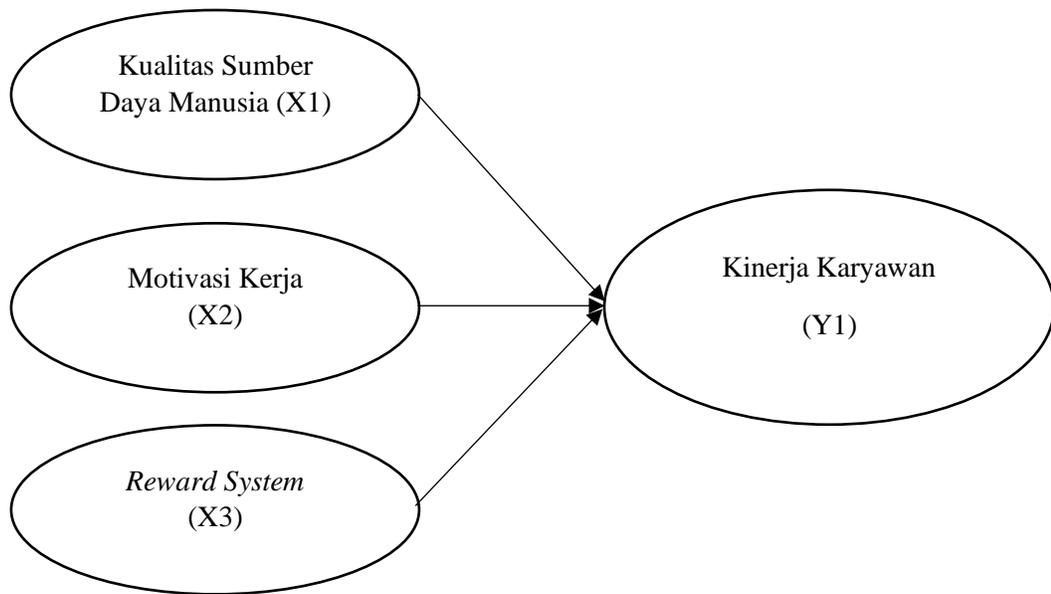
Paramarta dalam Andy Pratama & Putri Handayani (2022) mengungkapkan bahwa pemberian reward merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil kinerja terbaik untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswandi (2021) menyatakan bahwa *Reward System* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang didukung oleh penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Diduga *Reward System* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dikembangkan skema kerangka yang mendasari penelitian ini. Kerangka penelitian dapat dilihat pada skema berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Menurut (Widy et al., 2020), kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. <i>Abilities</i> (Matutina dalam Togatorop, 2021)

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Menurut (Nur Adinda et al., 2023), motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>(Maslow dalam Fabella, 2023)</p>
<p><i>Reward System</i> (X3)</p>	<p>Menurut (Joniaková et al., 2020), <i>reward system</i> dapat dilihat sebagai fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, yang berdampak pada motivasi individu. <i>Reward</i> juga merupakan alat penting untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan Karir 4. Penghargaan Psikologis dan Sosial <p>(Mahmudi dalam Adityarini, 2022)</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<p>Menurut (Nur Adinda et al., 2023), kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <p>(Robbins dalam Fabella, 2023)</p>

3.2. Populasi

Menurut I Ketut Swarjana (2022), populasi adalah keseluruhan orang atau kasus atau objek, dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pemerintah yang aktif bekerja hingga tahun 2025. Populasi ini dipilih karena mereka terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan memiliki pengalaman kerja yang relevan untuk menilai variabel-variabel seperti kualitas SDM, motivasi, reward system, dan kinerja.

3.3. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Suriani et al. (2023), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi.

Karena jumlah populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2021), teknik sensus digunakan jika populasi berjumlah kecil atau di bawah 100 orang sehingga memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, penulis memilih salah satu Cabang Bank Pemerintah untuk dijadikan sampel. Karyawan yang akan dijadikan sampel sejumlah 80 orang karyawan Bank Pemerintah. Dengan demikian, seluruh karyawan tetap di Bank Pemerintah yang memenuhi kriteria (aktif bekerja dan bersedia menjadi responden) akan dilibatkan dalam pengisian kuesioner penelitian.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data kuantitatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik.

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan tetap Bank Pemerintah, melalui penyebaran kuesioner. Data ini mencerminkan persepsi dan penilaian karyawan terhadap kualitas SDM, motivasi kerja, sistem reward, dan kinerja mereka.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung seperti laporan tahunan perusahaan, struktur organisasi, dokumen kebijakan SDM, serta literatur atau jurnal ilmiah yang relevan sebagai landasan teori dan pembanding hasil penelitian.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner. Menurut Dewi & Sudaryanto dalam (Nur Amalia et al., 2022), kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan Bank Pemerintah dengan harapan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait penelitian.

Jenis pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Jawaban yang diberikan oleh karyawan Bank Pemerintah kemudian diberi skor dengan teknik *agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel:

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s/d 5)

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

1

2

3

4

5

Keterangan:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Skala 1 sampai dengan 5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh karyawan tetap Bank Pemerintah. Metode ini dipilih karena efisien dalam menjangkau responden yang jumlahnya tidak terlalu besar dan memungkinkan untuk memperoleh data yang terstruktur serta mudah dianalisis secara statistik.

Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi tidak langsung terhadap lingkungan kerja serta mengumpulkan dokumen pendukung dari perusahaan untuk memperkuat konteks analisis.

Menurut (Arikunto, 2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan responden memberikan jawaban secara objektif dan mandiri berdasarkan persepsi mereka.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini digunakan karena data yang dikumpulkan berasal dari kuesioner berbasis angka yang dapat dianalisis secara objektif dan terukur.

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konstruk teoritisnya. Validitas sangat penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, validitas diukur menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu menguji hubungan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari seluruh item dalam satu variabel.

Item dinyatakan valid apabila memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05. Semakin tinggi korelasi antara item dan total skor, maka semakin tinggi pula tingkat validitas item tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2021), validitas instrumen dapat dibedakan menjadi dua, yaitu validitas isi dan validitas empiris. Dalam konteks ini, validitas yang diuji adalah validitas empiris, yakni berdasarkan analisis data dari responden nyata. Jika suatu item dinyatakan tidak valid, maka item tersebut sebaiknya direvisi atau dihapus agar tidak mengganggu kualitas pengukuran secara keseluruhan.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama berulang kali.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode paling umum untuk menguji konsistensi internal antarbutir pernyataan dalam satu konstruk. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut:

- $< 0,60$ = tidak reliabel
- $0,60-0,70$ = cukup reliabel
- $0,70-0,80$ = reliabel
- $0,80$ = sangat reliabel

Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima untuk penelitian sosial dan manajemen (Ghozali, 2021).

Uji reliabilitas sangat penting karena instrumen yang valid belum tentu reliabel. Oleh karena itu, validitas dan reliabilitas perlu diuji bersama-sama untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi) dari model regresi berdistribusi normal. Hal ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam regresi linear adalah bahwa error term atau residual harus berdistribusi normal. Jika distribusi residual tidak normal, maka interpretasi terhadap uji signifikansi (uji-t dan uji-F) dalam model regresi bisa menjadi tidak akurat.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua metode:

- Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S): digunakan untuk sampel yang relatif besar. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) dari uji ini $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.
- Visualisasi histogram dan p-p plot (normal probability plot): digunakan sebagai alat bantu untuk melihat penyebaran data secara grafis. Jika grafik mendekati garis diagonal pada p-p plot, maka menunjukkan sebaran normal.

Menurut (Ghozali, 2021), jika data residual tidak berdistribusi normal, maka dapat memengaruhi validitas pengujian koefisien regresi, meskipun tidak terlalu mempengaruhi estimasi parameter dalam regresi itu sendiri.

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians pada residual di seluruh rentang data. Asumsi dasar regresi linear menyatakan bahwa residual harus memiliki varians yang konstan (homoskedastis). Jika terjadi heteroskedastisitas (variens tidak konstan), maka hasil regresi menjadi tidak efisien dan cenderung bias, walaupun parameter estimasinya tetap konsisten.

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan dua pendekatan:

- Scatterplot antara residual dan nilai prediksi: jika titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, maka dapat diasumsikan tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Uji Glejser: dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi dari hasil regresi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut (Ghozali, 2021), heteroskedastisitas umumnya terjadi pada data keuangan atau data yang memiliki varians sangat berbeda antara observasi

satu dengan lainnya, sehingga uji ini sangat penting untuk menjamin kualitas model regresi.

3.6.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini penting karena model regresi linear hanya akan valid jika hubungan antarvariabel juga bersifat linier. Apabila hubungan antarvariabel bersifat non-linier, maka penggunaan regresi linier sederhana menjadi tidak tepat dan dapat menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan.

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan:

- Diagram scatterplot antara variabel independen dan dependen, untuk melihat pola hubungan. Jika titik-titik data mengikuti pola garis lurus, maka hubungan dianggap linier.
- Uji Anova Linieritas (ANOVA for linearity), yaitu menguji apakah komponen linier dari hubungan lebih dominan dibanding komponen non-linier. Jika signifikansi pada bagian “Linearity” $< 0,05$ dan pada bagian “Deviation from Linearity” $> 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Priyatno, 2020), keberadaan hubungan linier antarvariabel merupakan syarat wajib bagi analisis regresi, sehingga pengujian ini harus dilakukan sebelum menarik kesimpulan dari hasil regresi.

3.6.3. Analisis Regresi Linear

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi linier sederhana karena masing-masing hipotesis hanya menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, secara terpisah. Pendekatan ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tanpa melibatkan interaksi antarvariabel independen lainnya.

Model regresi linier sederhana memiliki bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen, yaitu *Kinerja Karyawan*

X = Variabel independen yang diuji (yaitu *Kualitas SDM, Motivasi Kerja*, atau *Reward System*)

α = Konstanta regresi, yaitu nilai Y ketika X = 0

β = Koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya pengaruh perubahan X terhadap Y

ε = Error atau residual, yaitu selisih antara nilai Y aktual dan nilai Y prediksi dari model

Teknik ini digunakan secara terpisah untuk setiap hubungan berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Pengaruh Reward System (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dilakukan dengan bantuan software statistik (SPSS), yang akan menghasilkan output seperti nilai koefisien β , signifikansi (p-value), dan koefisien determinasi (R^2) untuk masing-masing model. Nilai koefisien β menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh X terhadap Y:

- Jika β bernilai positif, maka terdapat hubungan searah (semakin tinggi X, semakin tinggi Y)
- Jika β bernilai negatif, maka terdapat hubungan berlawanan arah

Sementara itu, nilai signifikansi (p-value) digunakan untuk menguji keberartian statistik dari pengaruh tersebut. Apabila nilai $p < 0,05$, maka pengaruh dianggap signifikan dan hipotesis diterima. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Menurut (Ghozali, 2021), regresi linier sederhana sangat tepat digunakan jika hanya terdapat satu prediktor dan satu kriteria, serta ketika peneliti ingin mengetahui kekuatan dan arah hubungan tersebut. Model ini juga lebih mudah dipahami dan diterapkan pada penelitian-penelitian terapan di bidang manajemen dan sumber daya manusia.

Dengan menggunakan regresi linier sederhana, peneliti dapat menyimpulkan apakah masing-masing faktor seperti kualitas SDM, motivasi kerja, dan sistem reward secara individual berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta seberapa besar kontribusinya terhadap perubahan dalam variabel kinerja.

3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk menguji apakah variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Reward System (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individual.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan hasilnya dianalisis berdasarkan nilai signifikansi statistik yang dihasilkan dari uji t (t-test). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, yaitu mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, tanpa mempertimbangkan variabel lain.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (p-value) $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diuji.

Sebagai ilustrasi, jika hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,002, maka karena nilai tersebut $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga hipotesis utama yang diuji:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward System terhadap Kinerja Karyawan

Setiap hipotesis diuji secara terpisah menggunakan output dari regresi linier sederhana yang mencakup nilai koefisien regresi (β), nilai t hitung, dan signifikansi (Sig.). Hasil pengujian akan menjadi dasar dalam memberikan kesimpulan apakah suatu faktor berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Pemerintah.

Menurut (Ghozali, 2021), uji t merupakan teknik yang paling tepat untuk melihat signifikansi pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi sederhana maupun berganda. Oleh karena itu, penggunaan uji ini dalam penelitian sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada bukti empiris yang kuat dan valid.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2 (R square), merupakan salah satu ukuran penting dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variansi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam suatu model regresi.

Dalam konteks penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi efektivitas masing-masing model regresi linier sederhana yang menguji pengaruh:

- Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
- Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Reward System terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1, atau dapat juga dikonversi dalam bentuk persentase. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Jika $R^2 = 0$, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen sama sekali.
- Jika $R^2 = 1$, berarti seluruh variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen.
- Jika $R^2 = 0,45$, berarti 45% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya (55%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, R^2 yang tinggi tidak selalu berarti model sudah ideal, karena dalam penelitian sosial dan manajemen, sering kali terdapat banyak faktor eksternal lain yang juga memengaruhi hasil, namun tidak dimasukkan dalam model.

Selain R^2 , juga terdapat Adjusted R^2 yang sering digunakan terutama dalam model regresi berganda. Namun karena penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana untuk setiap hipotesis, maka fokus utama analisis berada pada R^2 itu sendiri.

Menurut (Ghozali, 2021), interpretasi terhadap nilai koefisien determinasi harus dilakukan dengan mempertimbangkan konteks penelitian dan tidak semata-mata berdasarkan besar kecilnya angka. Hal ini karena nilai R^2 bisa saja rendah namun tetap signifikan secara statistik, yang berarti hubungan tetap dapat diterima secara ilmiah.

Seluruh proses perhitungan dan interpretasi nilai R^2 dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi terbaru, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini.