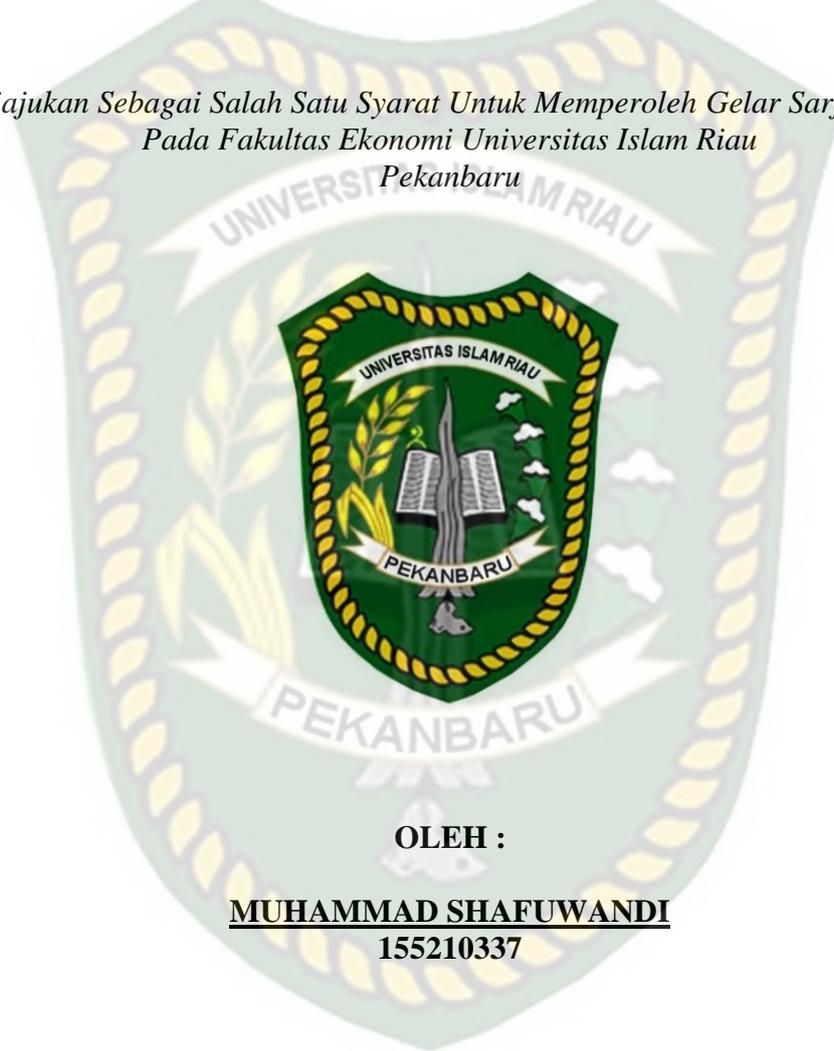


SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH :

MUHAMMAD SHAFUWANDI
155210337

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH PEKANBARU

OLEH :
MUHAMMAD SHAFUWANDI
155210337

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 35 sampel. Adapun teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara dalam pengambilan hasil penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sebagai alat analisis. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi reward yang di terima maka smakin baik kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci: reward, kinerja karyawan.

ABSTRACT

REWARD EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

IN PT. BNI SYARIAH PEKANBARU

BY:

MUHAMMAD SHAFUWANDI

155210337

This study aims to analyze the effect of reward on employee performance at PT. BNI Syariah Pekanbaru. The population in this study amounted to 54 employees. The sampling technique uses purposive sampling, namely as many as 35 samples. The data collection techniques in the form of questionnaires and interviews in taking the results of this study. In this study using simple regression analysis as an analysis tool. The results of this study indicate that reward has a significant effect on employee performance. There fore it can be said that the higher the reward received, the better the performance of the employee.

Keywords: reward, employee performance.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.3 Karakteristik Kinerja.....	10
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	12
2.1.6 Indikator Kinerja.....	13
2.2 <i>Reward</i>	15
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	15
2.2.2 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	17
2.2.3 Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i>	20
2.2.4 Indikator <i>Reward</i>	21
2.2.5 Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja	23
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Penelitian	28
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel	30
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4.1 Data Primer	30
3.4.2 Data Sekunder	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Kuesioner	31
3.5.2 Wawancara.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32

3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Realibilitas	32
3.6.3 Regresi Linier Sederhana.....	33
3.6.4. Analisis Korelasi	34
3.6.5 Koefisien Determinasi (R ²)	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat BNI Syariah Cabang Pekanbaru	36
4.1.2 Visi dan Misi PT. BNI Syariah Pekanbaru	41
4.1.3. Struktur Organisasi	42
4.1.4 Aktivitas Perusahaan.....	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Identitas Responden	51
5.1.1 Indentifikasi responden berdasarkan umur responden.....	51
5.1.2 Indentifikasi responden berdasarkan jenis kelamin	52
5.1.3 Indentifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan	53
5.1.4 Indentifikasi responden berdasarkan lama bekerja	54
5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
5.2.1 Uji Validitas	54
5.2.2 Uji Reliabilitas	56
5.3 Analisis Reward (X)	56
5.3.1 Penghargaan Finansial	57
5.3.1.1 Kenaikan gaji.....	57
5.3.1.2 Tunjangan jabatan	58
5.3.2 Penghargaan Non Finansial	60
5.3.2.1 Penghargaan Interpersonal	60
5.3.2.2 Promosi Jabatan.....	61
5.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Reward.....	63
5.4 Analisis Kinerja Karyawan (Y).....	64
5.4.1 Kualitas	64
5.4.1.1 Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	65
5.4.1.2 Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.....	66
5.4.1.3 Karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	67
5.4.2 Kuantitas	68
5.4.2.1 karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	68
5.4.2.2 karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan.....	69
5.4.3 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Kinerja Karyawan	71
5.5 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Pekanbaru	72
5.5.1 Regresi Linier Sederhana.....	72
5.5.2 Koefisien Korelasi	74
5.5.3 Kofisien Determinasi (R ²).....	74

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan PT. BNI Syariah Pekanbaru.....	3
Tabel 1.2 Jumlah karyawan yang mendapatkan reward di tahun 2018.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Nilai Skor dan Interval Penelitian	34
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama berkerja	54
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.7 kenaikan gaji	58
Tabel 5.8 Tunjangan jabatan	59
Tabel 5.9 penghargaan interpersonal.....	61
Tabel 5.10 promosi jabatan	62
Tabel 5.11 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Reward di Bank BNI syariah, Pekanbaru	63
Tabel 5.12 Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	65
Tabel 5.13 Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.....	66
Tabel 5.14 Karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan ...	67
Tabel 5.15 Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	69
Tabel 5.16 Karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan	70
Tabel 5.17 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Kinerja Karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru	71
Tabel 5.18 Hasil Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 5.19 Hasil Uji Korelasi.....	74
Tabel 5.20 Hasil Uji Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. BNI Syariah Pekanbaru.....	42

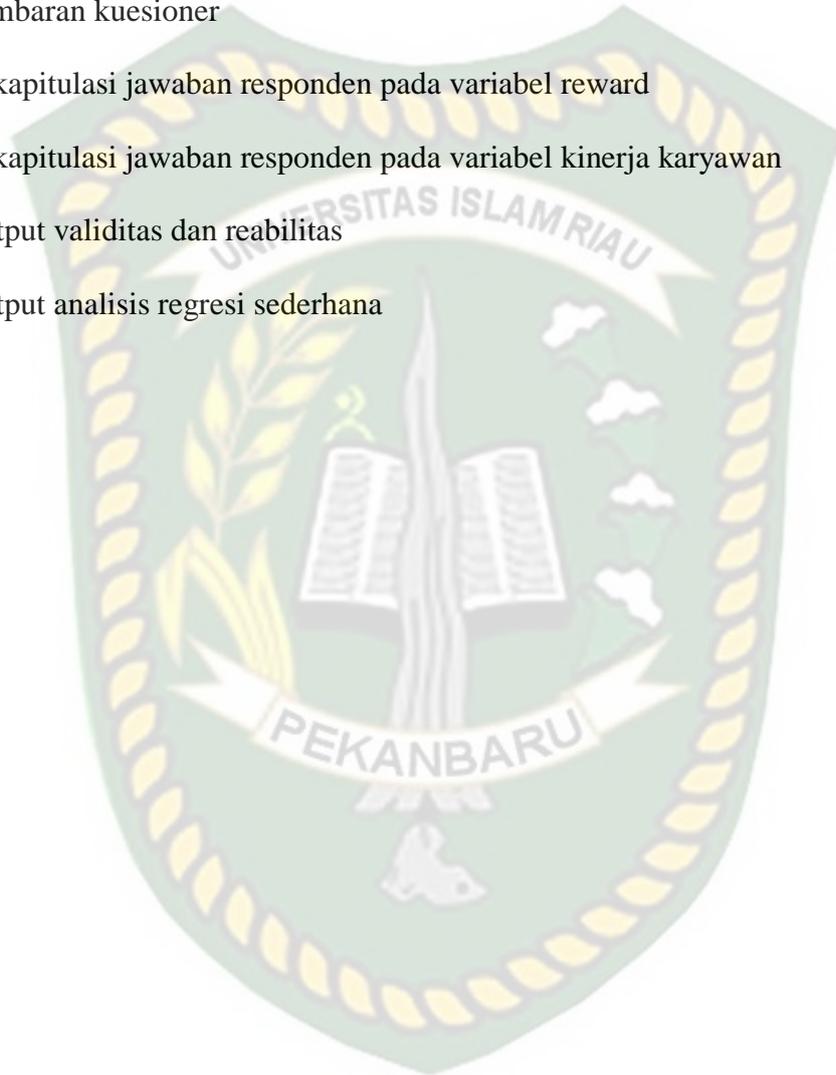


Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembaran kuesioner
2. Rekapitulasi jawaban responden pada variabel reward
3. Rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan
4. Output validitas dan reabilitas
5. Output analisis regresi sederhana



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dalam perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing. Kualitas sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward*. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik.

Reward sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan

kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Seperti halnya dalam PT. BNI Syariah Pekanbaru yang mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya sejak berdirinya PT. BNI Syariah pada tanggal 5 Juli 1946 telah menerapkan sistem *reward*. *Reward* yang ditetapkan bank tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan bank tersebut, diantaranya berupa uang, umrah dan dipromosikan (tambahan kontrak), serta diangkat menjadi pegawai tetap dan naik jabatan.

Berdasarkan hasil survei di PT. BNI Syariah dengan melakukan wawancara ke beberapa karyawan, diketahui beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* di PT. BNI Syariah Pekanbaru, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya akan tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji pegawai sudah lumayan diperhitungkan. Pimpinan juga harus menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelangar aturan, sanksi yang diberikan beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang dipaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kerjasama antar karyawan merupakan bagian kinerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* di PT. BNI Syariah Pekanbaru.

Adapun dibawah ini data jumlah karyawan PT. BNI Syariah pekanbaru berdasarkan data tahun 2018 yang ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data karyawan PT. BNI Syariah Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Business Manager</i>	1
3	<i>Operational Manager</i>	1
4	<i>Sub Branch Manager</i>	2
5	<i>SME Financing Head</i>	1
6	<i>SME Financing Officer</i>	3
7	<i>Recovery And Remedial Head</i>	1
8	<i>Recovery Remedial Assistand</i>	1
9	<i>Sales Head</i>	1
10	<i>Sales Officer</i>	1
11	<i>Funding Sales</i>	1
12	<i>Funding Assistant</i>	4
13	<i>Sales Assistant</i>	4
14	<i>Special Assigment Kolokasi</i>	1
15	<i>Proceshing Head</i>	1
16	<i>Proceshing Assistant</i>	2
17	<i>Collection Assistant</i>	1
18	<i>Customer Service Head</i>	1
19	<i>Customer Service</i>	4
20	<i>Teller</i>	3
21	<i>Finacing Adm Head</i>	1
22	<i>Finacing Adm Assistant</i>	1
23	<i>Back Office Head</i>	1
24	<i>Operacional Assistant</i>	1
25	<i>Administration Assistant</i>	1
26	<i>Cash Office Manager</i>	1
27	<i>Operational And Service Head</i>	2
28	<i>Operational And Service Asst</i>	2
29	<i>Collection And Processing Asst</i>	2
30	<i>Trainee</i>	6
31	<i>Branch Internal Control</i>	1
	<i>Total</i>	54

Sumber: PT. BNI Syariah Pekanbaru tahun 2018

Selanjutnya, adapun data jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* pada PT. BNI Syariah Pekanbaru tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Jumlah karyawan yang mendapatkan reward di tahun 2018

2018			
	Jenis Reward	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Penghargaan Financial			
1	Kenaikan Gaji	54	100%
2	Pemberian Tunjangan		
Tunjangan Tetap			
	1. Tunjangan Jabatan	4	0.07%
	2. Tunjangan Transport		
Tunjangan Tidak Tetap			
	1. Tunjangan Proyek		
	2. Tunjangan Kehadiran		
	3. Tunjangan Makan	54	100%
	4. Tunjangan Mandah		
	5. Tunjangan Travel Time		
3	Pemberian Bonus		
Penghargaan Non Financial			
1	Penghargaan Interpersonal	3	0.05%
2	Promosi Jabatan	4	0.07%

Sumber : PT. BNI Syariah Pekanbaru tahun 2018

Berdasarkan data di atas kenaikan gaji berjumlah 54 orang dengan persentase 100%, tunjangan jabatan berjumlah 4 orang dengan persentase 0.07%, tunjangan makan berjumlah 54 orang dengan persentase 100%, penghargaan interpersonal berjumlah 3 orang dengan persentase 0.05%, dan promosi berjumlah 4 orang dengan persentase 0.07%.

Dari latar belakang di atas, penulis akan membahas dan mengkaji tentang bagaimana PT. BNI Syariah Pekanbaru dalam memberikan *reward* kepada karyawannya. Adapun judul yang akan penulis angkat yakni : **“PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH PEKANBARU.”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah penelitian ini yakni : **Apakah *Reward* Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Pekanbaru?**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan terutama yang berkaitan dengan pemberian reward dan kinerja karyawan

2) Manfaat bagi Peneliti

Sebagai penambah hasanah keilmuan, pengalaman, latihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang didapat selama di bangku perkuliahan.

3) Bagi Pihak Lain Hasil

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, dan diharapkan mampu memberikan wahana baru bagi pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hiotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian, terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi pada Bank BNI Syariah Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah pekanbaru

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:112), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.1.3 Karakteristik Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:216) penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga "*middle management*" harus dinilai atasannya. Sebenarnya jenis-jenis formulir untuk menilai kinerja karyawan tersebut berlaku umum, baik untuk organisasi perusahaan, pemerintahan, yayasan maupun organisasi lain (Suyadi Prawirosentono,

2008:236). Secara umum terdapat beberapa butir penilaian kinerja yakni meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
3. Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan.
4. Tingkat produktivitas karyawan: hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
5. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
6. Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. *Judgement* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
8. Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

9. Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
10. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
11. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
12. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi kinerja yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
13. Minat memperbaiki kemampuan diri sendiri menjadi faktor lain untuk menilai kinerja seorang karyawan.
14. Apakah ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.
15. Apakah terdapat bidang kerja yang harus dirubah sistemnya sehingga karyawan dapat melaksanakannya dengan cara lebih baik.
16. Hal-hal lain, seperti berbagai catatan khusus dan umum tentang karyawan

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental atau “rikuh”, karena hal ini diperlukan untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik. Penilaian kinerja yang

dilakukan secara regular (teratur) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Memang terdapat beberapa penulis yang berpendapat bahwa penilaian kinerja dapat menimbulkan motivasi negatif para karyawan. Namun seyogyanya para karyawan seharusnya merasa lebih bahagia karena dapat lebih produktif, sehingga keuntungan perusahaan akan dapat dinikmati pula oleh karyawan berupa bonus akhir tahun.

Di samping itu penilaian kinerja atas karyawan, sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar (*doing right*). Dengan demikian diharapkan, para karyawan bermental juara (*champion human resource*). Ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain "*team work*" (Suyadi Prawirosentono, 2008:220).

2.1.6 Indikator Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan padanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diciptakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 202).

(Robbins, 2006) Indikator kinerja karyawan adalah untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian *Reward*

Menurut *Henri Simamora (2004:514)* *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Handoko (2003:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dr. Martin Leman (2000:121) *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut Nawawi (2005:119), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa

penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.

Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

2.2.2 Bentuk-Bentuk *Reward*

Reward bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah, 2008). Menurut Mahmudi (2005:187) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

1. Kenaikan gaji pokok
2. Tambahan honorarium
3. Insentif jangka pendek
4. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan 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. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.

- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologis dan social Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a. Promosi jabatan
- b. Pemberian kepercayaan
- c. Peningkatan tanggung jawab
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f. Pengakuan
- g. Pujian

Menurut Winardi (2004:67), bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
- b. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus
- c. Penghargaan sosial. Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
- d. Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

- e. Diterapkan sendiri. Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.2.3 Fungsi dan Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2000:55) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat Universal

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2008:37) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- c. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan–
penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan

tindakan–tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

2.2.4 Indikator Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Indikator reward menurut Siagian (2006) yaitu adanya rasa keadilan dapat membuat karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Ivancevich dalam koencoro (2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: reward ekstrinsik dan reward intrinsik.

1) Reward ekstrinsik adalah: Mencakup reward finansial dan non finansial

a) Penghargaan Finansial:

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai

tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

2. Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus / insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b) penghargaan non finansial yaitu:

1. Penghargaan interpersonal

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

2. Promosi

Penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk mendapatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

- 2) Penghargaan intrinsik adalah sesuatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari:

a) Penyelesaian

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

b) Pencapaian

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperbolehkan ketika seseorang meraih satu tujuan yang menantang.

c) Otonomi

Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.2.5 Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja

Metode *reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon (Budiningsih, 2005:20). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami pegawai dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. *Reward* merupakan bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan reward yang adil dan manusiawi. *Reward* juga memberikan motivasi dari luar untuk berkarya.

Hal demikian terkenal dengan perumpamaan populer seekor keledai, wortel dan tongkat (*carrot and stick*). Keledai yang keras kepala akan bergerak ke arah yang tepat apabila ada wortel didepannya dan tongkat dibelakangnya. Keledai akan bergerak ke arah wortel karena ia menginginkan hukuman atau rasa sakit (Snicket, 2008:108). Dengan kata lain, keledai bisa berkarya karena adanya motivasi untuk bersaing dan mengharapkan wortel sebagai reward yang diletakkan didepan hidungnya. Namun, manusia bukan keledai dan motivasi ada batasnya. Hanya seorang yang mencintai pekerjaannya dapat bekerja secara maksimal. Mencintai yang tumbuh dari dalam diri bukan dari luar.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan reward, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau sistem punishment, misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi (Mahmudi, 2005: 16).

Dengan kata lain, sistem *reward* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses reward melibatkan beberapa variabel, yaitu: Motivasi, Kinerja, Kepuasan dan

Reward. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri. Dan dengan *reward* itu juga, diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan pegawainya.

Pada dasarnya ada dua tipe reward yaitu *social reward* dan *psychic reward*. Yang termasuk dalam *social reward* adalah pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psychic reward* datang dari *self-esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. *Social reward* merupakan *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial, material dan piagam penghargaan. Sedangkan *psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendiri (Mahsun, 2006:112).

Sukses atau tidaknya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak pada profit perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan. Sifat manusia dalam sebuah organisasi diasumsikan dengan asumsi teori X dan teori Y seperti yang dikemukakan oleh Gregor. MC (1988) dalam (Hasibuan, 2003:123). Asumsi teori X berisi tentang sifat-sifat negatif individu misalnya tidak suka bekerja, tidak ambisius, tidak

kreatif dan malas, sedangkan asumsi teori Y berisi tentang sifat-sifat positif individu misalnya semangat bekerja, memiliki ambisi kearah lebih baik, kreatif dan rajin. Usaha meminimalkan asumsi teori X tersebut dengan melakukan arahan, paksaan, *punishment* dan membuat aturan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada dasarnya, *reward* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsinya sama namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa reward digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem reward dengan baik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Silfia Febrianti (2014)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja	Menjelaskan pengaruh variabel Reward dan Punishment	Metode Explanatory Research Alat analisis Statistik	Secara parsial reward dan punishment dan motivasi kerja berpengaruh

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Serta dampaknya pada kinerja	secara parsial terhadap kinerja karyawan	Deskripsi dan Analisis jalur	signifikan terhadap kinerja karyawan
Seruni Sekar Kinasih (2004)	Aplikasi Reward dan Punishment system untuk Efektivitas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia BUMN PT X disurabaya	Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan (Y1) dan pengembangan (Y2) SDM sebagai variabel dependennya	Metode deskriptis analisi	Hasil metode deskriptif menggambarkan reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Galih Dwi Koencoro	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survei pada karyawan PT. INKA persero Madiun)	Menganalisis dan menggambarkan variabel reward karyawan, variabel punishment karyawan, dan variabel kinerja karyawan	Metode <i>explanatory</i> research dengan pendekatan kuantitatif	Hasil yang didapat dari penelitian ini variabel reward karyawan (X1) variabel punishment karyawan (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
Ruslan Mas'ud, LCA	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur	Untuk mengetahui pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang ada di dinas pendidikan kab. Kutai timur	Regresi linier berganda	Penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: berbagai penelitian terdahulu

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dari pemikiran terdahulu, maka dapat dilihat struktur sebagai berikut:

Gambar2.1

Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian ini biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Diduga Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Pekanbaru".

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Bank Nasional Indonesia (PT. BNI) syariah yang beralamat di Jalan jend. Sudirman no. 484 kota Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Reward (X) “reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. <i>Henri Simamora (2004:514)</i>	1. Penghargaan Finansial. 2. Penghargaan Non Financial	1) Kenaikan Gaji. 2) Tunjangan Jabatan. 1) Penghargaan Interpersonal 2) Promosi Jabatan	Ordinal
KINERJA (Y) “pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. <i>Mangkunegara (2000:130)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas	1) Ketelitian Bekerja 2) Kecakapan Kerja 3) Tanggung Jawab Dalam Bekerja 1) Kemampuan Penyelesaian Pekerjaan 2) Pencapaian Target Pekerjaan	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor PT. BNI Syariah Pekanbaru yaitu sebanyak 54 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2002) dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 35 orang menggunakan teknik purposive sampling yang dalam hal ini tidak termasuk level kepala maneger, trainee serta customer service

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua yaitu :

3.4.1 Data Primer

Data Primer, data yang langsung diperoleh dari objek penelitian pada PT. BNI Syariah Pekanbaru. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya, data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi, studi kepustakaan, penelitian terdahulu dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitiandalam bentuk kuensioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Pernytaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| a) Sangat setuju (SS) atau Sangat Puas (SP) | diberi bobot 5 |
| b) Setuju (S) atau Puas (P) | diberi bobot 4 |
| c) Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) atau tidak puas (TP) | diberi bobot 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju(STS) / Sangat Tidak Puas (STP) | diberi bobot 1 |

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan kantor PT. BNI Syariah Pekanbaru

yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3.6 Teknik Analisis Data

Selanjutnya dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu mengolah data dan membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui di lapangan pada saat melakukan penelitian dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh *reward* sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel bebas dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi sederhana.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel.

Kriteria penilaiannya:

- a. Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r variabel
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r variabel

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur realibilitas dengan uji statistic alpa cronbach's (α). Kriteria penilaiannya :

- a. Jika nilai alpa cronbach's $\geq 0,5$ maka item dikatakan valid

b. Jika nilai alfa cronbach's $\leq 0,5$ maka item dikatakan tidak valid

Dengan rumus :

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (r-1)k}$$

ket:

a = Koefisien Realibilitas

k = Jumlah item per variabel

r = *mean* korelasi antar item

3.6.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana kita gunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen/kriteria dapat dipredisikan melalui variabel independen atau prediktor, secara individual. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan satu variabel independet dengan satu variabel dependent (Sugiyono, 2013:270). Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.

$$y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = kofesien regresi

x = *Reward*

ε = epsilon (variabel pengganggu)

3.6.4. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel reward terhadap kinerja karyawan.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X)^2\}}\sqrt{\{(n\sum Y) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien Korelasi yang dicari

x = variabel independent

Y = Variabel Independent

n = jumlah sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien tersebut, maka dapat dilihat Nilai Skor dan Interval Penelitian berikut :

Tabel 3.2

Nilai Skor dan Interval Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Muhammad Teguh, 2001, *Metodologi Penulisan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Grafindo. Jakarta

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi

oleh variabel pengaruh reward. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka dilakukan uji-t. Pengujian t statistik dapat dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t = t hitung variabel X

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kriteria pengujian:

1. Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung $\leq t$ tabel H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat BNI Syariah Cabang Pekanbaru

PT. BNI Syariah Cabang Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang kegiatannya memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik jasa maupun produk perbankan lainnya. PT. BNI Syariah Cabang Pekanbaru dibentuk secara mandiri melalui tim proyek internal. Pola yang digunakan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Pekanbaru untuk masuk kedalam pasar perbankan syariah adalah Dual System Banking. Untuk mewujudkan visinya menjadi Universal Banking. BNI termasuk salah satu polopopor berdiri dan berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia karena BNI merupakan bank besar pertama yang membuka unit syariah. Sesuai UU. 10 tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah. BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan konvensional dan syariah. Dual system banking memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Efisiensi infrastruktur karena dapat memanfaatkan infrastruktur yang ada pada bank induk (teknologi, informasi, jaringan distribusi dan lain sebagainya).

2. Dapat melakukan aliansi dengan Business Units dalam satu bank induk (share database, cross selling dan lain sebagainya).
3. Sistem manajemen dan operasional bank syariah lebih muda dan cepat dibuat dengan mengadopsi sistem yang ada di bank konvensional induknya.
4. Syariah compliance dapat dipenuhi dengan kebijakan operasional bank syariah (batas maksimum pembiayaan, analisis pembiayaan, nisbah dan lain sebagainya) yang tersendiri melalui kebijakan otonomi khusus.

Diawali dengan pembentukan tim bank syariah ditahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI. Setelah itu BNI menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang sebagai berikut:

- a. Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI membuka kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.
- b. Tahun 2001 BNI kembali membuka 5 kantor cabang syariah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia, yakni: Jakarta (dua cabang), Bandung, Makassar dan Padang.
- c. Seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, tahun 2001 lalu BNI membuka 2 kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang.
- d. Diawal tahun 2003, dengan pertimbangan load bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat,

BNI melakukan relokasi kantor cabang syariah di Jepara dan Semarang. Sedangkan untuk melayani masyarakat kota Jepara, BNI membukan kantor cabang pembantu syariah Jepara.

- e. Pada bulan Agustus dan September 2004, SBU syariah banking & financial service dan pembukaan cabang syariah prima di Jakarta dan Surabaya, layanan ini diperuntukan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.
- f. Pada bulan Juni dan Juli 2005, BNI syariah membuka kantor cabang syariah Cirebon dan Pekanbaru dilanjutkan dengan pembukaan cabang syariah Bogor dan Surakarta dibulan November 2005.
- g. Pada bulan Desember 2005, BNI syariah membuka kantor cabang syariah balikpapan.
- h. Pada bulan September 2005, berturut BNI syariah membuka cabang di Jakarta Utara, Jakarta - BSD, dan Tanjung Karang Lampung.
- i. Sedangkan pada tahun 2006 terbentuklah 22 kantor cabang syariah (KCS), 29 kantor cabang pembantu syariah (KCPS) dan 128 syariah channeling outlet (SCO). Pembukaan kantor cabang BNI syariah di Pekanbaru dilaksanakan pada tanggal 21 Juli 2005 dengan tujuan sebagai usaha melakukan ekspansi menambah jaringan. Kantor cabang ini merupakan outlet ke-31 yang dimiliki BNI syariah dan dalam waktu berdekatan dilanjutkan membuka kantor cabang dikota-kota lainnya. Acara pembukaan Kantor Cabang BNI Syariah di Pekanbaru ini dihadiri oleh Bapak Gubernur Riau, Wali kota Pekanbaru Herman Abdullah, direktur

BNI Suroto Moehadji, pejabat pemerintah daerah, tokoh masyarakat dan pemuka agama Riau.

BNI Syariah Cabang Pekanbaru sebagai bank syariah yang mempunyai landasan yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghindari riba, karena mengandung ketidakadilan dan dapat merusak kemitraan.
- 2) Memperlakukan uang hanya sebagai alat tukar dan bukan sebagai komoditi yang diperdagangkan.
- 3) Dalam bank syariah ada hal-hal yang dilarang, yaitu:
 - a. Gharar yaitu transaksi mengandung unsur tipuan dari salah satu pihak sehingga yang lain dirugikan.
 - b. Maysir yaitu transaksi yang mengandung unsur perjudian, untung-untung atau spekulasi yang tinggi.
 - c. Riba yaitu transaksi dengan pengembalian tambahan, baik dalam transaksi jual beli maupun pinjam meminjam secara batil atau bertentangan dengan ajaran Islam.
 - d. Riswah yaitu tindakan suap dalam bentuk uang, fasilitas atau bentuk lainnya yang melanggar hukum sebagai upaya mendapatkan kemudahan dalam suatu transaksi. BNI syariah siap memasuki pasar, awal 2010, Unit Syariah BNI resmi melakukan pemisahan (spin off) dari induknya. Para pemegang saham dan dewan komisaris BNI telah menyetujui rencana BNI syariah itu menjadi bank umum murni syariah. Spin off dilakukan sebagai langkah strategi BNI dalam

merespon perkembangan faktor-faktor eksternal, yaitu situasi ekonomi, kebutuhan pasar dan regulasi, serta faktor internal, antara lain corporate plan, kesiapan organisasi, dan customer base, melalui spin off ini, manajemen BNI Syariah akan lebih fokus dalam mengelola bisnis, independen, fleksibel serta responsif dalam memenuhi kebutuhan nasabah sehingga BNI Syariah dapat menjadi bank syariah pilihan. Realisasi waktu spin off bulan juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkan UU no.19 tahun 2008 tentang surat berharga syariah negara(SBSN) dan UU no.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Disamping itu.Komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.Saat ini asset BNI syariah sebesar Rp 14 Triliun lebih. Dengan posisi itu, unit Syariah BNI berada pada peringkat ke tiga dari 30 unit Syariah, setelah Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri, juga memiliki jaringan kantor cabang, 89 kantor cabang pembantu mikro, di samping itu BNI Syariah senantiasa mendapat dukungan dan teknologi informasi dan penggunaan jaringan saluran distribusi yang meliputi kantor cabang, melalui ATM BNI, ATM Bersama serta SMS Banking dan Internet Banking untuk kebutuhan Transaksi perbankan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. BNI Syariah Pekanbaru

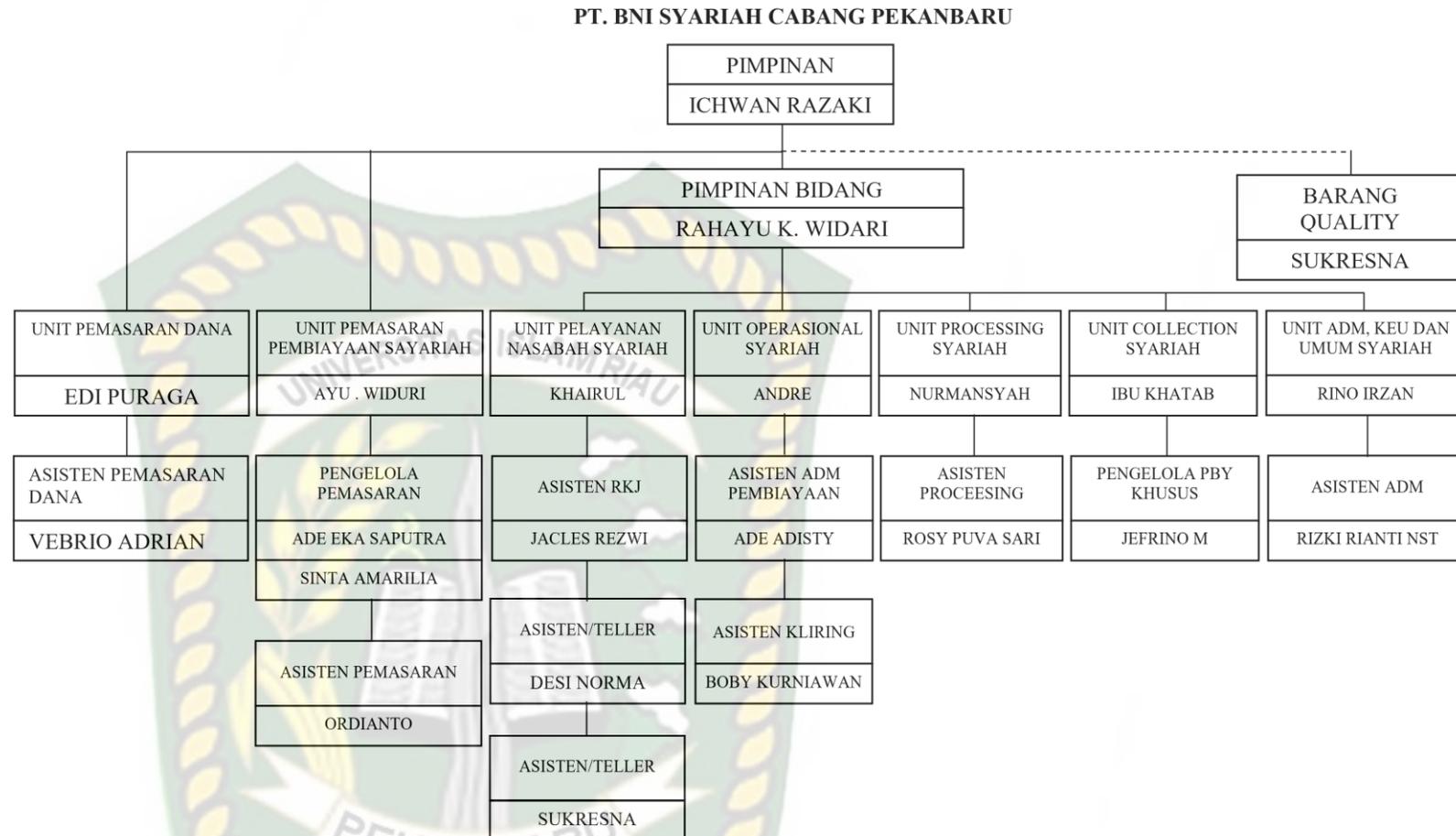
1) Visi PT. BNI Syariah Pekanbaru

Menjadi bank syariah yang unggul dalam layanan dan kinerja dengan menjalankan bisnis sesuai dengan kaidah sehingga insyallah membawa berkah

2) Misi PT. BNI Syariah Pekanbaru

Secara istiqamah melaksanakan amanah untuk memaksimalkan kinerja dan layanan perbankan dan jasa keuangan syariah sehingga dapat menjadi bank kebanggaan anak negeri.

4.1.3. Struktur Organisasi



Sumber : PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru

1. Pimpinan Cabang:

- a. Bertanggung jawab dalam hal pengelolaan cabang dalam mengimplementasikan kebijakan direksi sesuai target, anggaran (bajet).
- b. Menetapkan strategi pencapaian anggaran termasuk pengembangan SDM cabang.
- c. Menetapkan strategi dalam menjalankan pimpinan dan pengurusan.
- d. Mengatur ketentuan-ketentuan tentang kepegawaian perseroan termasuk penetapan gaji, pensiun, jaminan hari tua dan lain-lain bagi pegawai perseroan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.
- f. Mengupayakan pemberian pembiayaan yang berkualitas tinggi.
- g. Memantau hasil audit cabang dan mengambil tindakan koreksi bila diperlukan.
- h. Dapat memberikan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas perseroan.

2. Pimpinan Bidang Operasional

- a. Mengepalari/membawahi bagian layanan bank-bank kas serta bagian operasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pada bagian tersebut.
- b. Berusaha menekan biaya operasi kantor cabang seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Melakukan supervise dan koordinasi dengan subordinasi dibawah.

d. Memonitoring transaksi harian dan memberikan masukan kepada bagian yang terkait.

3. *Branch Quality Assurance*

Memonitoring semua operasional/kegiatan yang berlangsung pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk.kantor cabang syariah Pekanbaru sesuai dengan ketentuan yang ada.

4. Bagian Layanan dan Kas

1) Unit pelayanan nasabah

- a. Membawah bagian layanan bank dan kas serta bagian operasional dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pada bagian tersebut.
- b. Mengelola dan mengusahakan kegiatan pelayanan informasi dan pelayanan nasabah berjalan lancar, efektif dan efisien sesuai dengan prosedur/pedoman kerja yang telah ditetapkan.

2) Asisten Rekening dan Jasa, Kas dan Teller

- a. Menerima pembukaan rekening tabungan, giro, deposito dan tabungan haji
- b. Mengusahakan kegiatan pelayanan informasi dan pelayanan nasabah berjalan lancar, efektif dan efisiensi sesuai dengan prosedur/pedoman kerja yang telah ditetapkan.
- c. Meneima dan mebayar uang tunai, baik berupa cek/bilyet giro dari nasabah dan pihak lain setelah memastikan kebenarannya.

- d. Menyimpan dan memelihara dana tunai selama jam operasi, kas dan sesudahnya.
- e. Menyerahkan kepada kepala seksi dana (uang tunai) yang melebihi batas simpan yang diperbolehkan.
- f. Menyimpan informasi, mengenai data-data nasabah, bagipihak yang tidak berkepentingan.

3) Bagian Operasional

- a. Sebagai bagian yang bertugas mensupport semua kegiatan operasional bank yang diberikan oleh atasan langsung sepanjang masih dalam ruang lingkup, fungsi sarana dan logistis.
- b. Memeriksa dan memastikan bahwa keberhasilan dan keamanan gudang dalam keadaan terjaga dan terpelihara dengan baik.
- c. Memonitor semua infentaris kantor dan memastikan kelayakan pakai atas infentaris tersebut.
- d. Secara rutin memeriksa dan mengajukan usaha untuk pengadaan ATK dan barang cetak.
- e. Melaksanakan Up date persediaan materai, perangko, cek, BGF sehingga diharapkan tidak akan kehabisan stok khusus untuk komoditi tersebut.
- f. Melaksanakan dan mengendalikan saldo kas kecil sehingga diharapkan tetap dibawah limit.
- g. Senantiasa memonitor pembebasan dari kantor pusat dan cabang lain atas biaya-biaya yang timbul dan meresponnya segera.

- h. Memastikan bahwa semua anggota satpam, supir dan cleaning service hadir tepat waktu, serta memeriksa dalam buku kehadiran.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung sepanjang masing dalam lingkup dan fungsi pelaksanaan kliring.
- 4) Unit Pemasaran Syariah
- a. Meneliti permohonan kredit setelah perjanjian kredit dinyatakan efektif
 - b. Mengawasi penggunaan kredit dan mengikuti perkembangan nasabah.
 - c. Memonitor dan mengawasi terpenuhinya persyaratan-persyaratn dalam perjanjian kredit dan jaminan bank.
 - d. Meneliti dan menilai laporan perkembangan perusahaan nasabah baik fisik maupun finansial.
 - e. Membina nasabah guna perkembangan usahanya baik lisan maupun tulisan.
 - f. Melakukan usaha penagihan pembiayaan sesuai dengan perjanjian pembiayaan yang dilakukan dengan musyawarah maupun melalui badan penyelesaian sengketa(BPS).
 - g. Menyusun laporan-laporan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh pimpinan cabang.

5) Bagian Pengelolaan Pembiayaan

- a. Sebagai pelaksana tugas-tugas pada unit kerja operasi pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan.
- b. Melakukan pemeriksaan atas persyaratan-persyaratan atau rekomendasi pada komite pembiayaan, serta memproses dropping kredit, bank garansi dan fasilitas-fasilitas lainnya.
- c. Secara aktif melakukan monitoring atas tanggal jatuh tempo angsuran dan akad.
- d. Menyimpan dan menjaga formulir-formulir yang diperlukan dalam proses pembiayaan, sebagai mana yang telah ditetapkan.
- e. Menyimpan file surat-surat keluar untuk kepentingan dalam operasi pembiayaan.

6) Bagian Keuangan dan Umum

- a. Bertanggung jawab atas penyimpanan, penyusunan, keberadaan serta kerapian dokumen transaksi harian tersebut.
- b. Membuat dan melaporkan data-data karyawan sehubungan data payroll (BUMT, hak cuti, lembur dll) serta perubahan data karyawan, terutama yang berhubungan dengan personil file.
- c. Melayani kebutuhan karyawan dalam reimbursement kesehatan, uang, makanan, transport dan lembur.
- d. Membuat administrasi kebutuhan karyawan dalam hal mengambil cuti reguler maupun tahunan dan mengatur jadwal cuti sehingga tidak mengatur aktivitas kantor.

- e. Melayani perjuangan dinas karyawan dalam hal yang berhubungan dengan biaya perjalanan dinas karyawan.
- f. Membuat surat memo, dan mengirimkan untuk kepentingan cabang yang berhubungan langsung dengan pimpinan cabang dan manager operasi.
- g. Memfile surat, memo keluar dan masuk
- h. Melaksanakan tugas rekrutment apabila dibutuhkan penambahan karyawan.
- i. Mengurus pembayaran dan pelaporan PPH pasal 21 karyawan ke kantor pelayanan pajak.
- j. Memelihara dan menjaga kerahasiaan perusahaan dan karyawan.
- k. Menjalin instruksi lain dari atasan dengan baik.
- l. Melakukan cash count terhadap uang tunai yang berada di teller maupun di khasanah minimal sebulan sekali.
- m. Melakukan cash count petty cash pemeriksaan rutin meterai temple sebulan sekali.
- n. Bertanggung jawab atas percetakan cek dan BG yang diminta bagian CS.
- o. Membina suasana kerja yang harmonis dan kondusif yang mendukung pencapaian target Bank BNI Syariah cabang.
- p. Mengadministrasikan statement rekening giro nasabah dan memantau pengirimannya serta mereview dokumen-dokumen yang kembali ke bank.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas usaha PT. BNI (tbk) unit usaha syariah sebagai lembaga keuangan perbankan adalah melayani berbagai jenis produk jasa perbankan syariah seperti giro, deposito, tabungan, pembiayaan, kiriman uang, jaminan bank, kliring, dan lain sebagainya.

Pada tahun 2017 PT. BNI Syariah tumbuh secara signifikan dengan dibukanya 136 *oulet channeling* syariah di kantor BNI konvensional. Pada tahun ini pula PT. BNI Syariah mencatat pertumbuhan luar biasa. PT. BNI Syariah membekukan kenaikan aktiva sebesar 19,41% menjadi 1,6 triliun ditandai dengan peningkatan kenaikan pada pembiayaan sebesar 1,1 triliun atau meningkat 35,7% jika dibandingkan dengan tahun 2016.

Rasio pembiayaan terhadap dana pihak ketiga atau rasio kredit dalam istilah dalam perbankan konvensional mencapai 100,14% pada tahun 2006 ini merupakan bukti nyata peran PT. BNI Syariah untuk mendukung fungsi intermediasi dalam menyediakan pembiayaan dan modal yang sangat dibutuhkan untuk memicu aktivitas ekonomi yang produktif.

Portofolio pembiayaan yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah didominasi oleh pembiayaan murabahah, yang tercatat senilai 861,4 miliar atau 76,06% diikuti oleh pembiayaan mudharabah senilai 110,1 miliar atau 9,72% pembiayaan musyarakah sebesar 108,1 miliar 9,54% serta pembiayaan qard senilai 53 miliar atau 4,68%. Pembiayaan qard mencatat tingkat pertumbuhan tertinggi sebesar 67,10% diikuti pembiayaan murabahah sebesar 40,20% serta pembiayaan

musyarakah dan mudharabah masing-masing tumbuh sebesar 23,900% dan 8,85%.

Di sisi kewajiban simpanan pihak ketiga meningkat sebesar 30,70% menjadi 1,12 triliun hal yang menggembirakan komposisi pendanaan telah bergeser ke dana yang lebih murah. Tabungan syariah mencapai 513,4 miliar atau naik 29,16% dibandingkan tahun sebelumnya giro syariah produk yang baru diluncurkan pada tahun 2017 mencatat tingkat pertumbuhan sebesar 220,96% menjadi 221,75 miliar sedangkan deposito syariah menvapai 384,64 miliar atau turun 1,40% dibandingkan posisi tahun 2016. Pertumbuhan signifikan tersebut merupakan hasil dari peningkatan aktivitas pemasaran proaktif, layanan, penambahan kantor cabang syariah dari 34 di tahun 2016 menjadi 53 di tahun 2017.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Padabab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Pekanbaru, dalam penelitian terdapat (dua) variabel yaitu : variabel dependen adalah kinerja karyawan (y) , dan variabel independen adalah reward (x). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan

Data yang dianalisa diperoleh melalui koesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan BNI Syariah Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup identitas responden , umur , jenis kelamin , pendidikan terakhir , jabatan , dan lama bekerja.

5.1.1 Indentifikasi responden berdasarkan umur responden

Adapun tingkatan umur di Bank BNI syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25	13	37,14
2	26-30	13	37,14
3	31-35	7	20
4	36-40	2	5,71
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 35 orang responden karyawan pada Bank BNI syariah, Pekanbaru, yang berusia antara 20-25 tahun dengan jumlah 13 orang (37,14%), usia 26-30 tahun dengan jumlah 13 orang (37,14%), usia 31-35 tahun dengan jumlah 7 orang (20%), dan yang berusia 36-40 tahun 2 orang (5,71%). Rentang usia dianggap sebagai usia yang masih akan memulai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan profesionalitas kerjanya, sehingga biasanya rentang usia ini memiliki ambisi untuk mencapai kesenioritas, usia ini juga dianggap merupakan usia produktif yang memiliki banyak ide baru dan inovasi untuk kemajuan Bank BNI syariah, Pekanbaru.

Komposisi umur yang memiliki seorang tenaga kerja sering kali turut mempengaruhi kemampuan dalam berkerja dan pencapaian tujuan yang diharapkan. Karena dengan tingkat umur yang matang serta tergolong dapat menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai yang telah di sepakati sebaik mungkin demi kemajuan Bank BNI syariah, Pekanbaru.

5.1.2 Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun jenis kelamin di Bank BNI syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	13	37,14
2	Perempuan	22	62,85
3	Jumlah	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan Bank BNI syariah, Pekanbaru, laki-laki 13 orang dengan persentase 37,14% dan perempuan 22 orang

memiliki persentase 62,85%. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di Bank BNI syariah, Pekanbaru didominasi oleh kaum perempuan.

Jenis kelamin berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan, karena adakalanya suatu pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja namun ada juga suatu pekerjaan yang bisa dilakukan oleh perempuan saja. Hal ini menandakan bahwasannya dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu dapat diperhatikan dalam perkembangan perusahaan terutama di Bank BNI syariah, Pekanbaru.

5.1.3 Identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Adapun tingkat pendidikan di Bank BNI syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	D3	2	5,71
2	S1	33	94,28
3	S2	-	-
4	Jumlah	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru, dari D3 2 orang (5,71%) dan S1 33 orang (94,28%). Dari latar belakang pendidikan, Bank BNI syariah, Pekanbaru telah memiliki sejumlah tingkat pendidikan yang dinilai sudah mampu untuk mengembangkan karir sebagai tenaga profesional untuk mengerjakan segala tugas-tugas yang diberikan atasan dengan baik.

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kegiatan pencapaian tujuan yang diharapkan, ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

5.1.4 Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Adapun lama bekerja di Bank BNI syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5	24	68,57
2	6-10	9	25,71
3	11-15	2	5,27
4	16-20	-	-
5	Jumlah	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru lama bekerja 1-5 tahun berjumlah (68,57%), 6-10 tahun berjumlah (25,71%), dan 11-15 tahun berjumlah (5,27%). Lama bekerja merupakan faktor yang dapat menjadi bahan pertimbangan bahwa seorang karyawan telah berpengalaman dalam bekerja.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur

(Sugiyono, 1013:172). Uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya menyempurnakan kuesioner tersebut.

Suatu koesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk di uji digunakan program *Comptuer SPSS for windows*. Sehingga diketahui suatu r hitung untuk tiap butir pertanyaan, suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil dari Uji Validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	R tabel	Status
Reward (X)	0,829	0,4296	Valid
	0,783	0,4296	Valid
	0,756	0,4296	Valid
	0,527	0,4296	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0,703	0,4296	Valid
	0,689	0,4296	Valid
	0,786	0,4296	Valid
	0,824	0,4296	Valid
	0,519	0,4296	Valid

Sumber : Data Olahan 2019

Untuk mengentahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk $df-2=35-2=33$ untuk alpha 5% adalah 0.4296.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *formula Alpha Cronchboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha
<i>Reward (X)</i>	0,795
Kinerja karyawan (Y)	0,796

Sumber : Data Olahan 2019

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang reliabilitas memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 hasil uji reliabilitas yang disajikan yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 hasil uji reliabilitas yang disajikan tabel 5.7 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan valid.

5.3 Analisis Reward (X)

Penelitian ini menggunakan variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas adalah reward (X). Pengeumpulan data dengan menggunakan kuesioner, yang berjumlah 4 item untuk reward dan 5 item untuk kinerja karyawan. Reward merupakan pemberian penghargaan atau bonus pada seorang karyawan apabila karyawan tersebut

mempunyai kinerja yang baik. Di dalam penelitian ini diukur dalam empat indikator dalam variabel penelitian ini :

- a. Dimensi penghargaan finansial Meliputi:
 1. Kenaikan gaji
 2. Tunjangan jabatan
- b. Dimensi Penghargaan non financial
 1. Penghargaan interpersonal
 2. Promosi Jabatan

Berikut ini hasil analisis dari variabel reward sebagai berikut :

5.3.1 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial yang di adakan oleh pemerintah memiliki beberapa tujuan yakni sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diadakan oleh pemerintah melalui kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pihak PT. BNI Syariah Pekanbaru, pemberiann penghargaan finansial untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

Pada dimensi pengadaan penghargaan finansial memiliki beberapa indikator yaitu: kenaikan gaji, dan tunjangan jabatan.

5.3.1.1 Kenaikan gaji

kenaikan gaji karyawan yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, pemberian kenaikan gaji memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan

keahliannya, dan juga sebagai motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai indikator kenaikan gaji di Bank BNI syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.7

kenaikan gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,14
2	Setuju	18	51,14
3	Ragu-ragu	9	25,71
4	Tidak setuju	2	5,71
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru tentang indikator mengenai kenaikan gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar (51,14%). Frekuensi yang menyatakan “baik” menyatakan dengan kenaikan gaji karyawan sangat sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan "tidak setuju" yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar (5,71%). Mengenai kenaikan gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan.

5.3.1.2 Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan yang diadakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang

diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, pemberian tunjangan jabatan memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai indikator tunjangan jabatan di Bank Bni Syariah, pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	20	57,14
3	Ragu-ragu	8	22,85
4	Tidak setuju	2	5,71
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru tentang indikator mengenai tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar (57,14%). Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan tunjangan jabatan sangat sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan "tidak setuju" yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar (5,71%). Mengenai tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

5.3.2 Penghargaan Non Finansial

Penghargaan non finansial yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah pekanbaru adalah sebagai bentuk penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dimana karyawan memiliki karir yang baik yang di pantau langsung oleh perusahaan apakah karyawan tersebut berhak diberi penghargaan non finansial karena tidak semua karyawan dapat di beri penghargaan non finansial secara terus-menerus. Dalam perusahaan terdapat beberapa indikator mengenai penghargaan non finansial yakni: penghargaan interpersonal, dan promosi jabatan.

5.3.2.1 Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal yang diadakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, pemberian penghargaan interpersonal memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi bagi semua karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai indikator penghargaan interpersonal di Bank Bni Syariah, pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.9

Penghargaan Interpersonal yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5,71
2	Setuju	26	74,28
3	Ragu-ragu	7	20
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru tentang indikator mengenai penghargaan interpersonal yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar (74,28%). Frekuensi yang menyatakan "setuju" menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sangat sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan "sangat setuju" yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar (5,71%). penghargaan interpersonal yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

5.3.2.2 Promosi Jabatan

Promosi jabatan yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, dengan adanya promosi jabatan dapat memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan

keahliannya, dan juga sebagai motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan di Bank Bni Syariah, Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.10

Promosi Jabatan yang diberi perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,14
2	Setuju	28	80
3	Ragu-ragu	1	2,85
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru tentang indikator mengenai promosi jabatan yang diberikan pada perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar (80%). Frekuensi yang menyatakan "setuju" menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sangat sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan "ragu-ragu" yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar (2,85%). Promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

5.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Reward

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat di rekapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.11

**Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Reward di Bank
BNI syariah, Pekanbaru**

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Reward kenaikan gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan	6	18	9	2	-	
	Bobot nilai	30	72	27	4	-	133
2	tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan	5	20	8	2	-	
	Bobot nilai	25	80	24	4	-	133
3	penghargaan interpersonal yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan	2	26	7	-	-	
	Bobot nilai	10	104	21	-	-	135
4	Promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan	6	28	1	-	-	
	Bobot nilai	30	112	3	-	-	145
	Total Skor						546

Sumber : Data Olahan2019

Dari tabel 5.11 diatas mengenai rekapitulasi reward pada Bank BNI syariah, Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 546 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 4 \times 5 \times 35 = 700$$

$$\text{Nilai Minimal} = 4 \times 1 \times 35 = 140$$

berkualitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut maka semakin baik pula perusahaan itu untuk bisa bersaing di dunia bisnis. Adapun tanggapan responden mengenai kualitas sebagai berikut: ketelitian bekerja, kecakapan kerja, tanggung jawab dalam bekerja.

5.4.1.1 Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan

Ketelitian bekerja yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, Ketelitian bekerja memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan dari manajemen kinerja pada Bank BNI syariah, Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12

Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	31,42
2	Setuju	20	57,14
3	Ragu-ragu	4	11,42
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru. Tentang indikator mengenai karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar (57,14%).

Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sesuai dengan harapan. Dan paling terendah menyatakan ragu-ragu yaitu 4 orang dengan persentase sebesar (11,42%). Mengenai karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan.

5.4.1.2 Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan

Kecakapan kerja yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, Kecakapan kerja memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan dari manajemen kinerja pada Bank BNI syariah, Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.13

Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	22,85
2	Setuju	24	68,57
3	Ragu-ragu	3	8,57
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru. Tentang indikator mengenai Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar (68,57%). Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sesuai dengan harapan. Dan paling terendah menyatakan ragu-ragu yaitu 3 orang dengan persentase sebesar (8,57%). Mengenai karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.

5.4.1.3 Karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, Tanggung jawab memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dari manajemen kinerja pada Bank BNI syariah, Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14

Karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	31,42
2	Setuju	9	54,28
3	Ragu-ragu	5	14,28
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru. Tentang indikator mengenai Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar (31,42%). Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sesuai dengan harapan. Dan paling terendah menyatakan ragu-ragu yaitu 5 orang dengan persentase sebesar (14,28%). Mengenai karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

5.4.2 Kuantitas

Kuantitas ialah seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu periode yang dinilai dari lamanya seorang karyawan bekerja, menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena kuantitas amat perlu bagi seorang karyawan untuk bisa menjalankan amanat yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun beberapa indikator mengenai kuantitas sebagai berikut: kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan pencapaian target pekerjaan.

5.4.2.1 karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, Kemampuan menyelesaikan pekerjaan memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai

karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dari manajemen kinerja pada Bank BNI syariah, Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15

Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	28,57
2	Setuju	20	57,14
3	Ragu-ragu	6	17,14
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru. Tentang indikator mengenai Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar (57,14%). Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sesuai dengan harapan. Dan paling terendah menyatakan ragu-ragu yaitu 6 orang dengan persentase sebesar (17,14%). Mengenai karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.4.2.2 karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan

Pencapaian target yang di adakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan BNI Syariah, pencapaian target memberikan peluang buat karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai

motifasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan dari manajemen kinerja pada Bank BNI syariah, Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16

Karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	34,28
2	Setuju	20	57,14
3	Ragu-ragu	3	8,57
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	35	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru. Tentang indikator mengenai Karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan. Tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar (57,14%). Frekuensi yang menyatakan “setuju” menyatakan dengan penilaian profesionalisme karyawan sesuai dengan harapan. Dan paling terendah menyatakan ragu-ragu yaitu 3 orang dengan persentase sebesar (8,57%). Mengenai karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan.

5.4.3 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Kinerja

Karyawan

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat di rekapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Kinerja
Karyawan di Bank BNI syariah, Pekanbaru

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	11	20	4	-	-	
	Bobot nilai	55	80	12	-	-	147
2	Karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan	8	24	3	-	-	
	Bobot nilai	40	96	9	-	-	145
3	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	11	19	5	-	-	
	Bobot nilai	55	76	15	-	-	146
4	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	20	6			
	Bobot nilai	50	80	18			148
5	Karyawan memiliki pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan	12	20	3			
	Bobot Nilai	60	80	9	-	-	149
	Total Skor						735

Sumber : Data Olahan2019

Dari tabel 5.17 diatas mengenai rekapitulasi reward pada Bank BNI syariah, Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 735 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 35 = 875$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 35 = 175$$

$$\text{Sekor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 875 - 175 = 700 = 140$$

Item 5 5

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah, Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 735 - 875$$

$$\text{Baik} = 595 - 735$$

$$\text{Cukup Baik} = 455 - 595$$

$$\text{Kurang Baik} = 315 - 455$$

$$\text{Tidak Baik} = 175 - 315$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah, Pekanbaru, berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Bank BNI Syariah, Pekanbaru.

5.5 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru

5.5.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru dalam penelitian ini dapat digunakan Analisis Regresi statistik dengan uji Regresi Linier Sederhana yang melibatkan 1 variabel indenpenden (variabel bebas) yaitu *Reward* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut ini yaitu :

Tabel 5.18

Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.764	3.091		2.188	.036
	REWAD	.817	.189	.601	4.315	.000

a. Dependent Variable: REWARD

Sumber : Data Olahan SPSS

$$Y = a + bx + \epsilon$$

$$Y = 6.764 + 0,817X$$

Dimana ;

1. Nilai 6.764. artinya jika X (Reward) = 0 maka Variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 6.764.
2. setiap kenaikan variabel bebas Reward (X) sebesar satu, maka variabel terikat akan bertambah 0,817

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel Reward (X) yaitu berada positif. Hal ini berarti variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili Reward memberikan angka koefisien regresi sebesar 81,7% terhadap kinerja karyawan.

5.5.2 Koefisien Korelasi

Tabel 5.19

Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.341	2.53215

a. Predictors: (Constant), REWARD

b. Dependent variable : KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS

Uji koefisien korelasi (R) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) angka R pada tabel summary 60,1% menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Reward dengan kinerja karyawan adalah tinggi. Karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Arah hubungan yang positif pada angka 60,1% menunjukkan Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik, demikian sebaliknya, untuk melihat nilai koefisien (R).

5.5.3 Kofisien Determinasi (R²)

Kofisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y). untuk melihat nilai kofisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 5.20

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.341	2.53215

- a. Predictors: (Constant), REWARD
 b. Dependent variabele : KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai adjusted R square (R²) adalah 0,hal ini bahwa variabel indenpenden yaitu Reward mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 36,1% , sedangkan sisanya sebesar 54,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari keterangan diatas menunjukkan bahawa berdasarkan kriteria interprestasi koefisien korelasi variabel reward dan kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan yang sedang atau cukup terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah, Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, maka untuk pembahasan hasil penelitian (Daud dan Auldry) menunjukkan bahwa hasil penelitian yang sama reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil R^2 dalam uji korelasi, maka 0,341 dijelaskan bahwa Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data diatas maka dapat diuraikan indikator-indikator responden yang terdapat “Baik” dan “Cukup Baik”. yang Terdapat indikator-indikator dari Reward berarti ada kelemahan pada variabel terkait yaitu antara Reward terhadap kinerja karyawan kenaikan gaji menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” dua orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada fariabel reward, indikator tentang tunjangan jabatan menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” dua orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada fariabel reward, indikator tentang promosi jabatan satu orang indikator tentang tunjangan jabatan menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” satu orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada fariabel reward, selanjutnya variabel kinerja karyawan memiliki indikator-indikator adanya kelemahan pada fariabel terkait yaitu indikator responden karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan “Cukup Baik” dua orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada fariabel kinerja karyawan tiga “Cukup Baik” orang selanjutnya indikator tentang pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan tiga orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada fariabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah, Pekanbaru, kriteria penilaian berada dalam katagori “Baik” berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Pihak Bank BNI syariah, Pekanbaru terhadap karyawan. Karyawan atau yang disebut dengan pegawai. Dan Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Reward pada PT. Bank BNI syariah, Pekanbaru berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Pihak PT. Bank BNI syariah, Pekanbaru terhadap karyawannya.

Berdasarkan hasil uji analisis data, diperoleh bahwa setiap item pernyataan dalam setiap variabel dikatakan valid. Dengan demikian Reward menjadi salah satu kriteria penting dalam menumbuhkan tingkat kinerja karyawan itu hasil analisis dalam penelitian, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI syariah, Pekanbaru dapat diterima kebenarannya, yang artinya semakin baik reward yang diberikan, maka akan baik pula tingkat kinerja karyawan semakin membaik, hal tersebut terbukti dalam penelitian sebelumnya bahwa pengaruh reward memberikan semangat bekerja dan berkarya bagi karyawan agar lebih baik lagi dalam meningkatkan mutu kinerja seorang karyawan juga dapat berkarya demi dirinya terutama untuk lingkungan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan Reward belum sepenuhnya berkerja dengan baik, artinya masih ada kelemahan dalam hal kinerja yang belum sempurna. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya Reward, karyawan dapat memperbaiki kinerja yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. berdasarkan hasil penelitian tentang reward pada PT. Bank BNI syariah, Pekanbaru, yang meliputi pengadaannya adanya reward, karakteristik reward dan indikator-indikator yang terkait berjumlah 4 item, dapat dilihat dari kinerja karyawan, bobot nilai yang lain dalam kategori baik dan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk reward keseluruhan yang diberikan pada PT. Bank BNI syariah, Pekanbaru atau karyawannya.
2. berdasarkan hasil penelitian tentang reward pada Bank PT. BNI syariah, Pekanbaru, yang meliputi mengelola kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan terdapat indikator-indikator yang terkait berjumlah 5 item, dapat dilihat dari reward yang diberikan setuju. hal ini berarti bahwa karyawan sudah berada dikatagori cukup baik dalam menerapkan kinerja karyawan dengan baik.
3. berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, reward 0,817% yang artinya apabila kinerja karyawan naik sebesar 1% maka reward naik sebesar $0,817 \times 100 = 81,7\%$ artinya semakin baik reward yang diberikan maka baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil koefisien korelasi R menunjukkan nilai sebesar 0. 0,601. ini berarti bahwa koefisien korelasi atau hubungan antara

variabel reward dengan kinerja karyawan adalah tinggi. Arah hubungan yang positif pada angka 0,601 menunjukkan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik, demikian sebaliknya dari ke dua variabel tersebut.

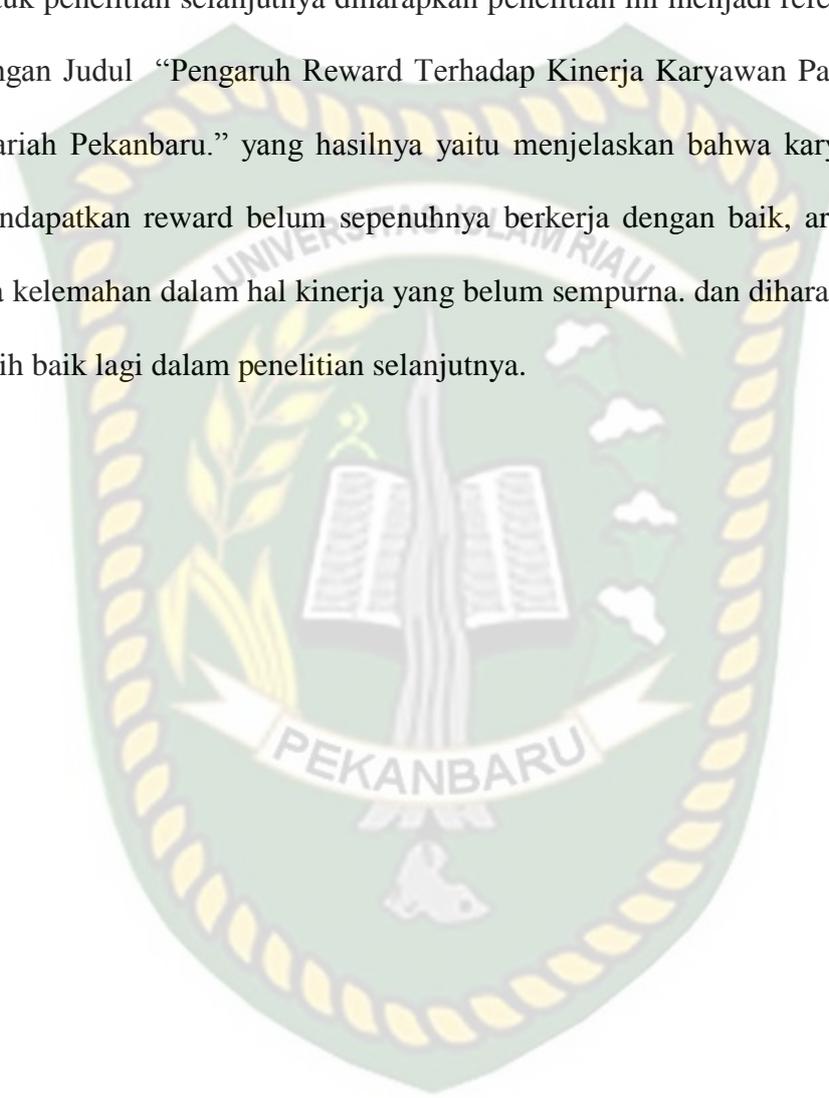
6.2 saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai reward, yaitu terdapat 3 indikator yang memiliki skor rendah yaitu cara kinerja karyawan yang semakin membaik, sesudah mendapatkan reward. artinya kinerja karyawan masih kurang baik walaupun mendapatkan reward maka pihak PT. Bank BNI Syariah harus dapat meningkatkan potensi yang dimiliki seorang karyawan, oleh karena itu pemberian reward harus sesuai dengan prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan agar lebih baik lagi saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Berdasarkan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, yaitu terdapat 2 indikator yang memiliki skor rendah yaitu cara menyakapi pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dan mencapai target seseorang karyawan harus lebih dihormati dengan baik, artinya pimpinan atau manajer harus lebih memperhatikan kebutuhan yang layak bagi seorang karyawan yang telah mengabdikan diri untuk bekerja, dan menjaga nama baik perusahaan,

sehingga seorang karyawan dapat berkerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi.

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi terkait dengan Judul “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru.” yang hasilnya yaitu menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan reward belum sepenuhnya berkerja dengan baik, artinya masih ada kelemahan dalam hal kinerja yang belum sempurna. dan diharapkan dapat lebih baik lagi dalam penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Budiningsih, asri 2005. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta .
- Hasibuan, Malayu 2003:123. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. H. 2003: Pengantar manajemen, Yogyakarta: BPFE.
- Henri Simamora 2004: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Jakarta : STIE TKPN.*
- Ivancevich dalam koencoro 2013: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Tesis , Universitas Brawijaya
- Leman, Martin, 2000: Membangun Rasa Percaya Diri Anak , Jakarta ; Majalah Anakku Edisi 4
- Luthans, Fred 2005: *Organizational Behavior 10th Edition* . Alih Bahasa : Vivin Andhika , Dkk. Yogyakarta : ANDI.
- Mahmudi 2005: Manajemen Kinerja Sektor Publik , Yogyakarta : UPP AMP YKPN .
- Mulyadi, 2005: Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard . Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta
- Mahsun, Mohammad 2006: Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama . Yogyakarta : Penerbit BPFE- Yogyakarta
- Mathis dan Jackson 2006: Manajemen Sumber Daya Manusia , Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen , Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari 2005: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif . Yogyakarta : Gajahmada University Prees .
- Nurlaila, 2010: Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ternate : Penerbit Lepkhair.
- Robbins, P . Stephen 2006. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi . Edisi Kelima . Jakarta : Erlangga.

Siagian, Sondang 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara

Snicket, Lemony 2008 . A Series Of Unfortunate . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama .

Sugiyono 2013:Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono 2008:, Manajemen N Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan “. Yogyakarta :BPFE.

Winardi, J 2004: Motivasi Dan Pemasivasiin Dalam Manajemen . Raja Grafindo Perkasa : Jakarta .

