

SKRIPSI

**PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN KUANTAN MUDIK
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

RONNY TRIOCTAVIANTO

NPM. 155211174

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rony Tri Octavianto
NPM : 155211174
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kec.
Kuantan Mudak Kab. Kuantan Singingi

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Kuntan Zuhedi, SE., M.M

Diketahui :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Romy Tri Octavianto
NPM : 455211174
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Kamar Zaman, SE, MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi




No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	24/03/2020	x	- Jurnal 2 - Buku 2 - Rencana daftar isi - Cover - Data jumlah pegawai	
2.	29/06/2020		- Cover - Latar belakang - Rumusan masalah - Daftar isi - Daftar Pustaka	
3.	24/11/2020	x	- ACC seminar proposal	
4.	25/05/2021	x	- Perbaiki outline - Sampel harus sama bagiannya - Hipotesis sesuaikan dengan rumusan masalah - Kerangka pemikiran	
5.	12/07/2021	x	- Tabel Data pegawai - Kompetensi Yang di butuhkan pegawai - Kinerja pegawai yang khusus - Teori operasional variabel.	

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

6.	30/08/2021	x	- Kuisiner - Acc outline	
7.	26/01/2022	x	- Cover + pekanbaru - Halaman sesuai daftar isi - Tulisan di 5,3 d prbaiki	
8.	26/01/2022	x	- Kesimpulan kata depan diawal nomor 2 dan 3 dihapus. - Acc seminar Hasil	



Pekanbaru, 21 Juli 2022
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Elvan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 465/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 April 2022, Maka pada Hari Rabu 16 April 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama	: Konny Tri Octaviano
2. N.P.M	: 155211174
3. Program Studi	: Manajemen SI
4. Judul skripsi	: Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudak Kab. Kuantan Singingi.
5. Tanggal ujian	: 16 April 2022
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (B-) 70
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru, 16 April 2022

Mengetahui

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 Nomor : 465 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 13 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep-YLPI/D/1976 Tentang Permurnihan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2625/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 tentang Akreditasi Akuntansi SI
 Irma Duna Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred-Dipi-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Ronny Tri Octayanto
 N P M : 155211174
 Program Studi : Manajemen SI
 Judul skripsi : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Suman Kec. Kuantan Mudak Kab. Kuantan Singingi

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Daji	Jabatan
1	Kamat Zamri, SE, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Rabbil Jer, SE, M.Si	Lektor, C/c	Statematika	Sekretaris
3	Dr. Hawari Hasan, SE, MM	Lektor C/c	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Pengujian	Anggota
5			Asisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE, MM		-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Catatan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 16 April 2022
 Dekan

Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :
 1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marroyan Pekanbaru Telp 647647

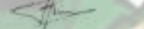
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ronny Tri Octavianto
NPM : 155211174
Jurusan : Manajemen S
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudak Kab. Kuantan Singingi
Hari/Tanggal : Rabu 16 April 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Pengaji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 70)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 April 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ronny Tri Octavianto
NPM : 155211174
Judul Proposal : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Senin 01 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 01 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 237/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Disampaikan melalui surat elektronik
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 7 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan Sdr. P. Depdiknas RI:
 - a. Nomor: 192/SK/BAN-PT/Ak.XVII/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor: 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	Nama	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/e	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Ronny Tri Octavianto
 N P M : 155211174
 Jurusan/Jenjang Pendidikan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Kerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 9 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 21 juli 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Ronny Tri Octavianto

ABSTRAK

PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH :

RONNY TRI OCTAVIANTO

NPM : 155211174

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan *Bagian Staff Umum* PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dengan jumlah 90 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 46 orang dengan menggunakan purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi .

Kata Kunci : Reward dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

REWARD EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRI BAKTI SARIMAS DISTRICT KUANTAN MUDIK KUANTAN SINGINGI DISTRICT

BY :

RONNY TRI OCTAVIANTO

NPM : 155211174

The purpose of this study was to analyze the effect of rewards on employee performance in the general staff of PT. Tri Bakti Sarimas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency. The population used in this study were employees of PT. Tri Bakti Sarimas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency with a total of 90 employees, while the samples taken were 46 people using purposive sampling. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 21.0 program. The results showed that the reward variable had a positive and significant effect on employee performance at the Section of PT. Tri Bakti Sarimas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency.

Keywords: Reward and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin ,segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya . Serta selain itu, selawat beriring salam juga di kirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi . Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAFF UMUM PADA PT.TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**. Ada pun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini,penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada

kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada Keluarga terima kasih yang takter hingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril mau pun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibuk Dr.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd.Razak Jer.SE.,M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
6. Terimah kasi untuk sahabat-sahabat saya semuanya.
7. Terimakasih yang selalu memberi perhatian dan juga semangat Irria Febriani
8. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.



Pekanbaru, 3 November 2021

Penulis

RONNY TRI OCTAVIANTO

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
ABSTRACT	12
KATAPENGANTAR	13
DAFTAR ISI	16
DAFTAR TABEL	20
DAFTAR GAMBAR	21
BAB I PENDAHULUAN	22
1.1. Latar Belakang Masalah	22
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	28
1.4. Sistematika Penulisan	19
BAB II TELAAH PUSTAKA	22
2.1. Reward	22
2.1.1. Pengertian Reward	22
2.1.2. Faktor-Faktor Reward	23
2.1.3. Indikator Reward	24
2.1.4. Fungsi dan Tujuan Reward	27

2.1.5. Jenis-Jenis Reward.....	28
2.1. Kinerja karyawan	32
2.1.1. Pengertian Kinerja karyawan	32
2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja karyawan.....	34
2.1.2. Indikator Kinerja karyawan	37
2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	42
2.1.4. Kiat Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	45
2.2. Penelitian Terdahulu	47
2.3. Kerangka Penelitian	49
2.4. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Lokasi Penelitian.....	51
3.2. Operasional Variable.....	51
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	52
3.4. Populasi dan Sampel	52
3,3,1 Populasi.....	53
3.3.2. Sampel.....	53
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6. Teknik Analisa Data.....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	58

4.1. Sejarah Singkat PT. Tri Bakti Sarimas	58
4.2. Struktur Organisasi.....	65
4.3. Aktivitas Perusahaan	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1. Karakteristik Responden	71
5.1.1. Jenis Kelamin Responden	71
5.1.2. Tingkat Usia Responden	72
5.1.3. Lama bekerja.....	73
5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden	74
5.2. Analisis Deskriptif	75
5.2.1. Reward (X).....	76
5.2.2. Kinerja Karyawan (Y).....	82
5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	91
5.3.1. Uji Validitas	91
5.3.2. Uji Reliabilitas	92
5.4. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan	93
5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	93
5.4.2. Koefisien Determinasi.....	94
5.4.3. Uji-t.....	95
5.5. Pembahasan.....	96

BAB VI PENUTUP	98
6.1. Kesimpulan	98
6.2. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	102



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT Tri Bakti Sarimas.....	23
Tabel 1. 2 Redward yang di berikan kepada Karyawan PT Tri Bakti Sarimas	24
Tabel 1. 3 Rician Jumlah Karyawan tetap pada bagian kantor PT Tri Bakti Sarimas ...	27
Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Sistem Reward.....	27
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 3. 2 Skala Likert	55
Tabel 5. 1 Frekuensi Responden berdasarkan jenis kelamin.....	73
Tabel 5. 2 Frekuensi responden berdasarkan tingkat usia	74
Tabel 5. 3 Frekuensi Berdasarkan Lama bekerja	75
Tabel 5. 4 Frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan	76
Tabel 5. 5 Tanggapan responden mengenai Reward.....	76
Tabel 5. 6 Tanggapan responden berdasarkan Kinerja Karyawan	90
Tabel 5. 7 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	91
Tabel 5. 8 Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 5. 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	94
Tabel 5. 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	95
Tabel 5. 11 Hasil Perhitungan Uji t.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	50
Gambar 2. STRUKTUR ORGANISASI	71



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting perusahaan, bukan semata-mata hanya alat untuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan organisasi adalah menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hasil yang diharapkan serta diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Menurut informasi yang didapat oleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan Bapak Benjamin selaku Kepala Perusahaan bahwa kinerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi belum mencapai tingkat maksimal, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan masih ada yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa ijin terlebih dahulu kepada atasan, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat ijin/mangkir, Dengan hal ini perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Tri Bakti Sarimas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini

mempunyai kebun seluas 3.450 ha. Perkebunan sawit tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja baik itu yang bersifat tetap, harian maupun tenaga kerja honor. Adapun pemakaian tenaga kerja tersebut digunakan untuk pembersihan area perkebunan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan. Saat ini karyawan tetap PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 adalah sebesar 266 orang. Dalam penelitian ini diambil bagian staff umum. Mengingat seluruh karyawan ini merupakan karyawan tetap dalam perusahaan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada bagian staff PT. Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Tri Bakti Sarimas

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja		Jumlah
	Tetap	Tidak Tetap	
2015	79	211	290
2016	81	200	281
2018	92	171	263
2019	90	176	266

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Dari table diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 sebanyak 266 orangan tetap 176 orang karyawan tidak tetap yang terdiri dari 90 karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada perusahaan salah satunya reward yang

diberikan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi kepada karyawannya berupa:

1. Gaji bulanan

Pembayaran gaji bulanan dilakukan oleh PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dengan besarnya sesuai UMK Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Uang lembur

Uang yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan kerja lembur selama paling sedikit satu jam penuh. Uang Lembur diberikan dalam rangka meningkatkan gairah kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan di luar jam kerja.

3. Pemberian tunjangan

Tunjangan karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi turut mencakup Tunjangan Hari Raya (THR), diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan Tunjangan Transport.

4. Pemberian cuti

PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi memastikan setiap karyawan memiliki waktu yang cukup bersama keluarga. Selain cuti tahunan, karyawan wanita berhak atas cuti hamil.

Berikut ini dapat dilihat jenis reward untuk karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 1. 2

Reward yang diberikan kepada Karyawan PT. Tri Bakti

No	Jenis Reward	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
1.	Tunjangan	Ada	Ada
2.	Asuransi kecelakaan kerja dan cacat akibat kecelakaan kerja di tempat kerja	Ada	Ada
3.	Asuransi meninggal di tempat kerja	Ada	Ada
4.	Asuransi kecelakaan dan cacat akibat kecelakaan diluar tempat kerja	Ada	Ada
5.	Asuransi kematian diluar tempat kerja	Ada	Ada
6.	Asuransi kesehatan karyawan	Ada	Ada
7.	Asuransi kesehatan pasangan/istri karyawan	Ada	Tidak Ada
8.	Asuransi kesehatan anak-anak karyawan	Ada	Tidak Ada
9.	Cuti	Ada	Ada
10.	Cuti melahirkan	Ada	Ada
11.	Cuti keagamaan	Ada	Ada
12.	Tunjangan hari raya keagamaan	Ada	Ada
13.	Dana Pensiun	Ada	Tidak Ada
14.	Pesangon	Ada	Tidak Ada
15.	Promosi Jabatan	Ada	Ada
16.	Penghargaan	Ada	Ada

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Dari data diatas dapat dilihat dari pembagian penghargaan (*Reward*) karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan 2 kriteria yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap mendapatkan semua jenis reward yang diberikan langsung oleh perusahaan, sedangkan

karyawan tidak tetap tidak mendapatkan asuransi kesehatan pasangan/istri karyawan,
Asuransi kesehatan anak-anak karyawan, Dana pension, dan Pesangon.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tabel 1. 3

**Rincian Jumlah Karyawan Tetap pada PT. Tri Bakti Sarimas
Kecamatan Kuantan Mudik Kbupaten Kuantan Singingi**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Adm. General Manager	3
2.	Manager Keuangan	1
3.	Manajer Personalia	1
4.	Manajer Umum	1
5.	Staff Keuangan	6
6.	Staff Personalia	8
7.	Staff Umum	46
8.	Kerani kantor	2
9.	Askep	3
10.	Staff Askep	12
11.	Supervisor	7
	Jumlah	90

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap pada bagian kantor berjumlah sebanyak 90 orang yang terdiri dari 11 bagian. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Reward Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu **“Apakah reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas”**

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa reward dan kinerja karyawan padapada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh (*reward*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Sedangkan manfaat penelitian adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan , terutama yang berkaitan dengan reward dan kinerja karyawan untuk menciptakan bibit-bibit karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya sesuai dengan reward yang diberikan.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan sekaligus mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.
3. Sebagai bentuk sumber dan sebagai bahan masukan kepada para penulis lain untuk ikut menggali dan juga melakukan percobaan (eksperimen) mengenai tentang kinerja karyawan dan reward disebuah perusahaan.
4. Bisa memberikan inovasi yang baru mengenai topik yang diangkat bagi siapapun pihak-pihak yang ikut bernaung.
5. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini di bagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang ,rumusan masalah, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II :TALAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka ,reward ,kinerja karyawan, kerangka penelitian, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah pada PT. Tribakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tribakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Reward

2.1.1. Pengertian Reward

Menurut Mahmudi (2012:89) penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Tohardi (2011:317) penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, sedangkan menurut Simamora (2012:514) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Bangun (2012:317) penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Penghargaan dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan.

2.1.2. Faktor-Faktor Reward

Pemberian penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2012:112) terdapat empat alternatif norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruance* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan). Penghargaan harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka penghargaannya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberikan kontribusi yang rendah maka penghargaannya juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan). Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. *Kebutuhan*. Alokasi sistem penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Castetter yang dikutip oleh Yuniarsih (2013:129) faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan:

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

Sedangkan Sedarmayanti (2012:240) berpendapat bahwa, faktor suplay yang mempengaruhi sistem penghargaan ialah:

1. Suplay dan permintaan karyawan
2. Serikat karyawan
3. Produktivitas, kesediaan dan kemampuan membayar
4. Ketentuan pemerintah

Jadi, dari beberapa menurut para ahli berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan adalah antara lain Konsistensi internal, Kompetisi eksternal, Kontribusi karyawan, senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

2.1.3. Indikator Reward

Reward adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2010:92). Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Rahayu (2015:32) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Reward Ekstrinsik adalah suatu reward yang datang dari luar diri orang tersebut, reward ekstrinsik terdiri dari:

A. Reward finansial:

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah organisasi.
- 2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- 3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

B. Reward non finansial:

- 1) Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- 2) Promosi manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

C. Reward Intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, penghargaan intrinsik terdiri dari:

- a. Penyelesaian (*completion*). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- b. Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c. Otonomi (*autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Menurut Byars dan Rue (2010:22) indikator di dalam *Reward System*:

Tabel 2. 1

Dimensi dan indikator Sistem Reward

Indicator	Dimensi
Penyesuaian Reward dengan kebutuhan karyawan	<ul style="list-style-type: none">● Lokasi kerja● Peralatan pendukung pekerjaan● Tugas istimewa● Pengakuan informal
Penawaran <i>Mix Rewards</i> kepada karyawan	<ul style="list-style-type: none">● Umur● Jenis kelamin● Status perkawinan● Jumlah tanggungan● Masa kerja
Memperhatikan Faktor eksternal yang membatasi <i>Reward System</i>	<ul style="list-style-type: none">● Ukuran organisasi● Kondisi lingkungan● Pasar tenaga kerja

Sumber : Byars dan Rue (2010:22)

2.1.4. Fungsi dan Tujuan Reward

Tujuan yang dicapai dalam pemberian penghargaan (reward) adalah meningkatkan motivasi intrinstik dan motivasi ekstrinstik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberiaan reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan, karna reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama.

Menurut Gibson dkk (1997), tujuan peremberian reward adalah sebagai berikut :

1. Menarik (attract), reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (retain), reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3. Memotivasi (motivate), sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Handoko (2000), terdapat beberapa fungsi reward, yaitu :

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Univerasal.

2.1.5. Jenis-Jenis Reward

Menurut Mahsun (2006), terdapat 2 jenis reward berdasarkan tujuan reward yang diinginkan dicapai, yaitu :

1. Penghargaan sosial (social rewards)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) yang di peroleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi financial dan piagam penghargaan.

2. Penghargaan psikis (psychic rewards)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (self esteem), kepuasan diri (self satisfaction), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (psychic rewards) merupakan penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Djamarah (2008), terdapat 4 jenis reward berdasarkan bentuk reward yang diberikan :

1. Pujian.

Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti : bagus,baik,bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu pegawai, tepuk tangan, dan sebagainya.

2. Penghormatan

Reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu pegawai yang mencapai penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan pegawai lainnya, termasuk satu kantor. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu atau kenaikan jabatan.

3. Hadiah

Hadiah yang dimaksud disini adalah reward yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.

4. Tanda Penghargaan

Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau kegunaannya.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) dan penghargaan intrinsik (intrinsic reward). Adapun penjelasan kedua reward tersebut adalah sebagai berikut.

A. Reward Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu: Penghargaan finansial, terdiri dari:

1. Gaji dan Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan berbagai 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. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Tunjangan Karyawan

umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus atau Insentif

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan perusahaan

Reward dan finansial, terdiri dari :

1. Reward interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sebuah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
2. Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan timbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

B. Reward Intrinstik

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu :

1. Penyelesaian (completion). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
2. Pencapaian (achievement). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
3. Otonomi (autonomy). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi

dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

4. Pertumbuhan pribadi (personal growth). Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bias melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2.1. Kinerja karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja karyawan

Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Menurut Siagian (2014:215) kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Menurut Prawirosentono (2012:1), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Simamora (2012:327) menyatakan bahwa kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2011:9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai : ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Munandar (2013:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2010:138), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2012:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Berikut ini penjelasannya :

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan

karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Sofyan (2013:20) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

1. Gaji merupakan kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur.
2. Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya.
3. Jaminan sosial memberikan penghasilan kepada para pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta

perawatan kesehatan untuk lansia. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2011:37), meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Menurut Gibson (2012:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai.

2.1.2. Indikator Kinerja karyawan

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2011:113) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang karyawan atau individu. Secara umum, dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis :

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan,

sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan karyawan.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pada umumnya indikator kinerja karyawan menurut Masram dan Muah (2017:144-145) adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Berikut ini penjelasannya :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya.

2. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah

ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2012:187), ada enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal

menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan hargadiri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya

diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mahmudi (2005), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi didalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang

memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, keterampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

5. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
6. Menciptakan akuntabilitas public. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal.

Menurut Yuwono dkk (2007), manfaat pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawak perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya member kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi sebagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pemborosan tersebut.
4. Membuat suatu sasaran strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun consensus untuk melakukan sesuatu perubahan dengan member reward atas perilaku yang diharapkan tersebut. Uruian manfaat pengukuran kinerja tersebut sudah cukup baik, hanya saja kekurangannya belum

mengungkapkan manfaat pengukuran kinerja terkait dengan aspek non-market yaitu lingkungan dan sosial.

2.1.4. Kiat Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan tersebut, kerna sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan factor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan sumber dalam manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini sdm memiliki artian para karyawan atau pekerja berikut beberapa kiat untuk meningkatkan kinerja karyawan :

1. Sistem penilaian kinerja yang transparan

Jika ditanya tentang kinerja yang menurutn, rata-rata karyawan akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Orang yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang bekerja baik kenaikan gajinya sangat minim. Seolah adalah like and dislike didalam penilain kinerja. Jadi, buatlah sistem penilain kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tau kinerja karyawan akan diukur dari hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang palking kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada perasangka yang tidak baik dari karyawan.

2. Penuhi hak karyawan

Hak hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain lain sesuai

kesepakatan dalam kontrak kerja jangan sampai terjadi anda lalai memberikannya karna lupa.

3. Reward dan punishment

Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Jika seseorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik keluar negeri ataupun dalam negeri, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya penghargaan tidak berupa hadiah yang mahal. Misalnya berikan satu off atau kue kepada karyawan anda jika mencapai target atau memberikan keuntungan bagi perusahaan.

4. Jenjang karier

Jenjang karier erat kaitannya dengan motivasi kerja. Sebagai contoh seorang karyawan sudah bekerja selama lima tahun sebagai financial advisor di sebuah perusahaan asuransi dan belum juga diangkat menjadi unit manajer. Akibatnya, ia menjadi kehilangan motivasi kerja dan target marketingnya tidak tercapai. Malahan ia berfikir untuk melamar kerja ke tempat kerja baru. Walau perbedaan gajinya kadang tak terlalu signifikan, jenjang karier tetap menjadi prioritas para karyawan. Jadi, pikirkan baik-baik jenjang karier karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan anda.

5. Training dan Pelatihan

Ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. Menjalin Keakraban

Ada kalanya seorang karyawan bertahan disuatu perusahaan bukan karna gaji tinggi ataupun bututh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban diantara rekan-rekan sekantor. Iklim dan susana kerja sudah cocok dan membuat keryawan enggan mencari kerjaan baru. Beberapa cara yang patut dicoba misalnya adanya acara outbound, hiking, dan jalan jalan yang tidak terlalu mahal. Makan siang bersama juga salah satu cara yang tak terlalu mahal.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dijelaskan penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani Undiksha (2019)	Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali	Independen: Reward Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linear	Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa dari 30 orang responden pada penelitian ini kebanyakan berjenis kelamin Laki-Laki yaitu 17 orang dan Perempuan 13 orang .

				Responden tersebut terdiri dari berbagai departemen yaitu bagian House keeping 6 orang, bagian F & B Service 6 orang, bagian Kitchen 6 orang, bagian Front Office 6 orang, dan bagian Manajemen 6 orang.
Shella Maranda PH (2019)	Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya	Independen: Reward Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Nilai p value menunjukkan nilai p value untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk p value variable reward sebesar 0.000, maka variable ini signifikan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia.
Epah Susanti, Cholifah, Sutopo(2017)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa	Independen: Reward Dan Punishment Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyebutkan bahwa Reward dan Punishment secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa. Reward dan Punishment secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa. Punishment memiliki

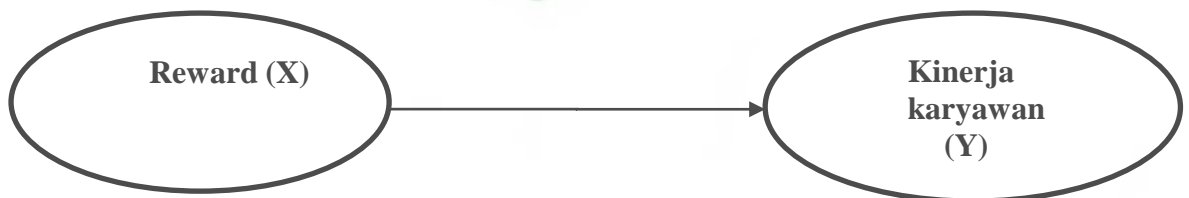
				pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa.
Deanly M. HukubunWilliam A. ArerosVentje Tatimu. (2019)	Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado	Independen: Penghargaan (reward) Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain: 1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Western Lagoon Manado.

Sumber : jurnal penelitian terdahulu

2.4. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul : “pengaruh (*reward*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi” maka kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis yaitu **“Diduga reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.”**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tri Bakti Sarimas yang terletak di Jl. Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2. Operasional Variable

Operasional variable adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstark dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Reward (X) adalah dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. (Mahmudi, 2012:89)	1. Financial Rewards 2. Non-financial rewards	a.Gaji b.Tunjangan c. Insentif a. Promosi jabatan b. Penghargaan c. Cuti	Ordinal
Kinerja karyawan (Y) ialah sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya,	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	a.Kemampuan Kerja b.Pencapaian Target Kerja a. Kerapian kerja b. Ketelitian kerja c. Target kerja	Ordinal

(Marwansyah, 2014:228)	3. Ketepatan Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Masuk dan pulang tepat waktu c. pemanfaatan waktu kerja dengan baik	
------------------------	--------------------	---	--

Sumber: Data Olahan, 2020

3.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer dan sekunder:

a. Data Primer.

Yaitu data diambil secara langsung pada objek penelitian. Objek penelitian yang dimaksud adalah daftar pertanyaan disusun untuk responden yang ada pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingidengan pemberian kuesioner/angket.

b. Data Sekunder.

Data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian, dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menggunakan buku-buku pelengkap atau referensi yang menunjang bagi penelitian ini serta jurnal untuk mengumpulkan data dan keterangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 sebanyak 90 orang.

3.4.2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara Non Probability Sampling (Purposive sampling) dimana sampel dipilih diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang diinginkan. Purposive sampling adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012: 218). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian staff umum, sebanyak 46 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara.

Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung baik kepada karyawan yang diambil sebagai responden pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Kuisisioner.

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan tertulis untuk diisi oleh para responden yang selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung. Responden diminta memilih salah satu dari 5 (lima) pilihan yang disediakan menurut skala likerts.

3.6. Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan 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 reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Dikatakan valid jika pada angket mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkoreksikan setiap skor dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasinya dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikan 0,05 (Sugiyono,2012).

Kriteria pengujian adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$: tidak valid

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dalam mengukur variabel penelitian. Skala likert menurut Riduwan dan Sunarto (2014:20) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Indikator tersebut akan dijadikan titik tolak untuk membuat pernyataan, setiap jawaban atas pernyataan akan diberikan bobot atau skor nilai dengan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Riduwan dan Sunarto, 2014

c. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X = Variabel independent (reward)

a = Konstanta

b = Parameter

d. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh antara Variabel dependen dengan variabel Independen secara parsial. Analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan untuk dapat menentukan nilai kritis. Pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel atau melihat P value masing-masing sehingga bisa ditentukan apakah Hipotesa yang telah dibuat signifikan atau tidak. Hipotesis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel reward terhadap kinerja karyawan

- $H_0: b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel reward terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan cara sebagai berikut:

1. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (Independen) secara parsial (Individu) berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependen), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (Independen) secara parsial (Individual) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependen), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1. Berdasarkan signifikansi

- Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu Variabel independen kedalam persamaan. Menurut Trihendrandi (2012:146), bahwa koefisien determinasi yang digunakan adalah adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Gambaran Umum PT. Tri Bakti Sarimas

PT Tri Bakti Sarimas merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan, didirikan berdasarkan akta pendirian No. 17 tanggal 1 Oktober 1986 dihadapan Notaris Tn. Singgih Susilo, S.H. Kantor pusat perusahaan ini berkedudukan di Jalan Saleh Abbas No 50 B Pekanbaru, dengan perwakilan berada di Jakarta, Padang, dan Medan. Sedangkan untuk lokasi pengembangannya berada di Kebun Sei Besar, Sei Bengkuang, Bukit Payung Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

Akta tersebut selanjutnya mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir adalah Akta Berita Acara Rapat No 516 tanggal 28 Desember 1996, yang dibuat oleh Notaris Tajib Raharjo, S.H. di Pekanbaru. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan SK No C2-13- HT.01.01 TH'88 tanggal 7 Januari 1988, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 2 Februari 1988 No 10, tambahan No 129. Berdasarkan Akta Pendirian PT TBS No 17 tanggal 1 Oktober 1986 tersebut, tujuan perusahaan ini didirikan adalah sebagai berikut:

1. Mengusahakan perkebunan dan menjalankan usaha industri perkebunan serta segala sesuatu yang menyangkut perkebunan.

2. Menjalankan usaha dalam bidang pengolahan serta memproduksi barang-barang yang memakai bahan-bahan dari perkebunan tersebut, termasuk hasil sampingannya serta mendirikan, memiliki, mengelola pabrik, dan sarana lainnya sehubungan dengan itu
3. Memperdagangkan hasil-hasil perkebunan baik di dalam maupun di luar negeri dan melakukan perdagangan ekspor impor dari barang-barang atau bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan industri perkebunan tersebut.
4. Menjalankan usaha dalam bidang peternakan. Adapun visi perusahaan adalah “mengisi pembangunan nasional di bidang perkebunan secara terpadu, yaitu bersama-sama dengan masyarakat melalui program kemitraan mewujudkan perkebunan modern, petani yang tangguh dan mandiri, serta berwawasan agribisnis.”

Sejalan dengan visi perusahaan, berikut ini adalah misi perusahaan.

1. Mengembangkan budi daya kelapa sawit, kelapa hibrida, dan kakao untuk menghasilkan bahan baku bagi industri pengolahan terpadu dengan usaha terkait peternakan sapi berbasis zero waste.
2. Meningkatkan nilai tambah dari bahan baku menjadi barang jadi dan produk turunannya
3. Mengembangkan jaringan pemasaran nasional (Indonesia) dan internasional.

Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain dibidang perkebunan, peternakan, agroindustri dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat dibidang budi

daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak sapi dan lain sebagainya) dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. Keanekaragaman jenis usaha secara terpadu tersebut didukung oleh tenaga ahli/profesional yang berkompoten dibidangnya dengan jaringan kerja yang luas.

PT. Tri Bakti Sarimas sudah berpengalaman dalam pengembangan tanaman kakao, baik secara monokultur maupun tumpangsari. Karena itu berdasarkan SK, Menhutbun No. 746/Kpts-II/99 tanggal 22 September 1999 telah ditunjuk sebagai sumber benih Kakao Hybrida. PT. Tri Bakti Sarimas area perkebunannya saat ini berada di lingkaran Lima Belas (15) Desa di Kecamatan Pucuk Rantau dan Kuantan Mudik, dengan kantor Pusat Kebun berada di Bukit Payung, Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau.

Perizinan yang dimiliki oleh PT. Tri Bakti Sarimas adalah sebagai berikut:

1. Akta Pendirian Perusahaan No 17, tanggal 1 Oktober 1986, Notaris Singgih Susilo SH, yang berkedudukan di Pekanbaru, diperbaiki dengan Akta No. 45 tertanggal 16 Juli 1987 yang dibuat dihadapan Notaris Pengganti Koesen yang berkedudukan di Pekanbaru dan Akta tertanggal 9 Desember 1987 Nomor 41 yang dibuat di hadapan Notaris Singgih Susilo, SH di Pekanbaru, dan dirubah kembali dan disesuaikan dengan UU No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dengan Akta No.138,- tanggal 27 Desember 2007 dan disahkan dengan Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan, No. AHU-72840.AH.01.02.Tahun 2008, dari Menteri Hukum dan HAM.

2. Izin Perluasan No. 767/T/Pertanian/Industri/2008, dari Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal, BKPM.
3. Surat Persetujuan Perluasan Penanaman Modal Dalam Negeri, No. 158/II/PMDN/1996, Nomor Proyek : 1110/3115-09-05010, dari Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ka. Badan Koordinasi Penanaman Modal
4. Izin Usaha Industri, No : 03/INDAKOP.530/IUI/I/KAHH/VI/2008, (Pupuk Organik) dari Ka. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Kab. Kuantan Singingi.
5. Surat Izin Pengambilan dan Pemanfaatan Air Permukaan Kepada PT. Tri Bakti Sarimas, Nomor : KPTS.246/III/2014.
6. NPWP Perusahaan : 01.444.868.2-218.000.
7. Surat Keterangan Terdaftar No : PEM-0009/WPJ.02/KP.1003/2006 Tgl. 03-07-2006
8. Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak No: Pem:-00348/WPJ.02/KP.1003/2006
9. Izin Gangguan (HO) No. 50/KPPT/HO/2013, tanggal 02 Mei 2013
10. Izin Gangguan No 150/BPTPM/I.G/2014 tanggal 16 Juli 2014
11. Izin Gangguan No 134/BPTPM/I.G/2014 tanggal 16 Juli 2014
12. Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No 04141500002, dari Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kab. Kuantan Singingi.
13. Surat Keterangan Domisili, No.52/SKET/KM/II/2006, dari Camat Kuantan Mudik

14. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) No. 60/04.14/SIUP/III/2013, dari Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kab Kuansing.
15. Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No. 12/KPPT/SITU/2013, Kantor Perizinan Pelayanan Terpadu.
16. Surat Keterangan Kemitraan No. 045.2/Disbun-perc/406 Tgl. 9 Oktober 2008 dari Dinas Perkebunan Propinsi Riau

Izin Areal Perkebunan Dan Industri Pengolahan Terpadu Pt. Tri Bakti Sarimas Sedangkan izin yang berkaitan langsung dengan areal perkebunan adalah:

1. Izin Lokasi No. Kpts.235/V/1987 Gubri, tentang Izin Lokasi dan Pembebasan/Pembelian Tanah Seluas Lebih Kurang 8,000 Ha Di Daerah Kecamatan Peranap dan Kuantan Mudik Kabupaten Indragiri Hulu, Untuk Perkebunan Coklat dan Kelapa Hbrida yang dikelola oleh PT. Tri Bakti Sarimas.
2. Izin Lokasi No.9 Tahun 1994, 11,000 Ha di Desa Muara Petai, Air Buluh, Cengar dan Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kab. Dati II Indragiri Hulu, untuk perkebunan.
3. Izin Lokasi Untuk Perkebunan, No 38/II/1997, 1,100 Ha, dari Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Keputusan Bupati Kuantan Singingi No.145 Tahun 2008 Tentang Pemberian Izin Lokasi Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit dan PKS PT.Tri Bakti Sarimas di Desa Ibul.

5. Izin Lingkungan, No. Kpts 223/III/2014 Untuk PKS 1, Bupati Kuantan Singingi.
6. Persetujuan Dokumen Amdal Pembangunan Pabrik Kelapa Sawit Seluas 43 Hektar
7. Kapasitas 45 Ton TBS/Jam ext 90 Ton TBS/Jam di Desa Ibul-Kec. Kuantan Mudik, No. 660.1/BPIPDL-2008/121 untuk PKS 2- Ibul.
8. Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 383/Kpts-II/88 tentang Pelepasan Sebagian Kelompok Hutan S. Taman – S. Kunyit Seluas 8.118.5 Ha Yang Terletak di KPH/CDK Rengat, Propinsi DATI I RIAU, Untuk Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas.
9. Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 527/Kpts-II/1994 tentang Pelepasan Sebagian Kawasan Hutan BT. Denalo – BT. Pantai – BT. Air Buluh, Kabupaten Daerah Tingkat I Riau Seluas 13,636 Ha Untuk Usaha Budidaya Perkebunan Kelapa Sawit atas Nama PT. Tri Bakti Sarimas.
10. Persetujuan Perubahan Komoditi Kelapa Hibrida dan Kakao Menjadi Kelapa Sawit Seluas 4,700 Ha, yang terletak di Kecamatan Kuantan Mudik, Kab. Kuansing, No. 503/EKBANG/798, dari Gubernur Riau.
11. Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) No: 01/1401/II/PMDN/2007, Tgl. 19-04-2007
12. Surat Persetujuan Perluasan Penanaman Modal No.104/II/PMDN/2008 Tgl. 28-08-2008
13. Hak Guna Usaha (HGU) No. 1, Surat Ukur No. 6989 Tahun 1988, tanggal 11 Agustus 1988., Prop. Riau. 8,250 Ha.

14. Hak Guna Usaha (HGU) No. 2, Surat Ukur No. 02/INHU Tahun 2000, tanggal 31 Juli 2000. 6,664.6 Ha.
15. Hak Guna Usaha (HGU) No.3, Surat Ukur No. 03/INHU Tahun 2000, tanggal 11 Agustus 2000. 3,066.1 Ha.
16. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 01 Pantai Luas : 138.800 M2
17. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 02 Pantai luas : 129.300 M2
18. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 03 Pantai luas : 145.500 M2
19. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 04 Pantai luas : 144.800 M2
20. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 09 Sungai Besar luas : 932.700 M2
21. Hak Guna Bangunan (HGB) no. 01 Ibul luas : 149.990 M2
22. Pemberian Perpanjangan Waktu HGB No. 09/Sei Besar, atas Tanah Terletak DI Kab. Kuantan Singingi (DH. Inhu) Prop. Riau oleh BPN Inhu No. 14 HGB-BPN RI tahun 2008
23. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 02/V/IMB/2000, tanggal 15 Mei 2000 untuk Pendirian PKS –Bukit Payung.
24. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 23/HK/IMB/2006, tanggal 21 Juni 2006 untuk Pendirian Pabrik Pakan Ternak –Bukit Payung
25. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 24/HK/IMB/2006, tanggal 21 Juni 2006 untuk Pendirian Pabrik PKO –Bukit Payung.
26. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 25/HK/IMB/2006, tanggal 21 Juni 2006 untuk Pendirian Gudang Pakan Ternak –Bukit Payung.
27. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 21/KPPT/IMB/2009, tanggal 20 Maret 2009 untuk Pendirian PKS Ibul.

28. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 84/KPPT/IMB/2010, tanggal 04 Oktober 2010 untuk pendirian Perumahan Staff/Direksi.

29. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) No. 85/KPPT/IMB/2010, tanggal 04 Oktober 2010 untuk pendirian Kantor, Workshop dan Pangkalan BBM

30. Izin Usaha Perkebunan-Budidaya No. Kpts. 196/III/2014.

31. Izin Usaha Perkebunan-Pengolahan PKS 1 No. Kpts 197/III/2014.

32. Izin Usaha Perkebunan-Pengolahan PKS 2 No. Kpts 70/II/2013.

4.2. Struktur Organisasi

Adapun tugas, fungsi, tanggung jawab, serta wewenang dari setiap bagian dari struktur organisasi PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

1. General Manager

Tugas dan tanggung jawab General manager sebagai pemimpin adalah sebagaiberikut :

- a. Menentukan dan membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan secara umum menyangkut kebijaksanaan operasional perusahaan baik internal maupun eksternal
- b. Bertanggung jawab secara penuh dan menyeluruh terhadap jalan dan maju mundurnya perusahaan
- c. Mengambil keputusan-keputusan dan mengatur strategi menyangkut rencana perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang

- d. Mengkoordinir dan mengawasi setiap bentuk kegiatan perusahaan yang dijalankan oleh para karyawan dan bawahan.

2. Adm. General Manager

Tugas dan tanggung jawab Adm. General Manager adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, penyusunan perencanaan, pengolahan data dll.
- b. Pengadaan tenaga kerja, menilai, mengevaluasi, dan menetapkan hubungan kerja dengan karyawan atau tenaga kerja dan memberhentikannya jika tidak lagi dibutuhkan.
- c. Pemberian bimbingan atau memberikan masukan-masukan agar tugasnya dapat dilakukan dengan maksimal

3. Manager

Tugas dan tanggung jawab manager adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola operasional harian perusahaan
- b. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- c. Membuat prosedur dan standra perusahaan
- d. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- e. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

4. Kerani, kerani produksi, kerani kantor

Tugas dan tanggung jawab kerani adalah sebagai berikut : Mengambil data dan menyesuaikan dengan fisiknya. Misalkan kerani buah mencatat panen pada kebun A adalah 50 ton pada minggu ini dan dia melihat langsung ketimbangan untuk memastikan data yang dia terima valid.

5. ASKEP

Tugas dan tanggung jawab Askep adalah sebagai berikut : Mengawasi kinerjastaaf pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

6. Asistent afdeling

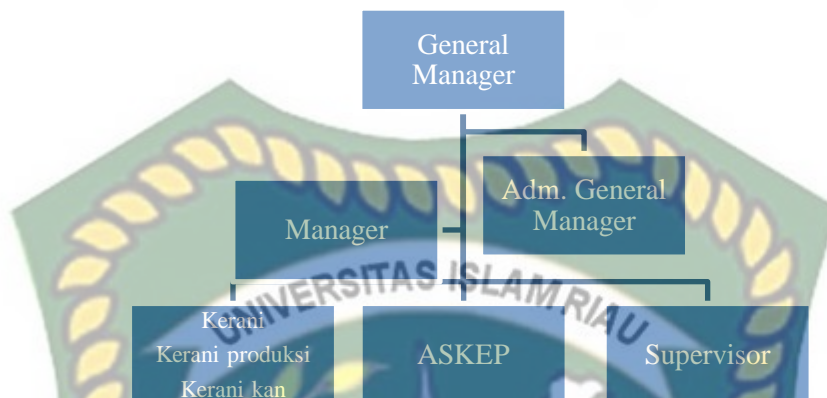
Tugas dan tanggung jawab Asistent afdeling adalah sebagai berikut :

- a. Memonitor penerimaan TBS yang dikirim dari kebun
 - b. Memonitor penuangan TBS dari truk ke Loading Ramp, proses perebusan, proses penuangan TBS ke Hopper.
 - c. Mendata jumlah tenaga kerja pada pagi hari tersebut untuk menentukan target minimal seluruh mandor
 - d. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.
 - e. Mempersiapkan transportasi yang cukup untuk angkut karyawan dan panen.
 - f. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh kerani pada pagi hari dan melanjutkan sisa pekerjaan yang belum selesai diperiksa dipagi hari.
- ## 7. Supervisor (Supervisor panen, perawat,cvc)

Tugas dan tanggung jawab Supervisor (Supervisor panen, perawat,cvc) adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur kerjanya para bawahannya
- b. Membuat job descriptions untuk staff bawahannya
- c. Bertanggung jawab atas hasil kerja staff
- d. Membuat jadwal kerja untuk bawahan
- e. Membuat palning pekerjaan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- f. Penghubung antara staff dan manager
- g. Memberikan breafing bersama staff

Gambar 2. STRUKTUR ORGANISASI



Gambar Struktur Organisasi

4.3. Aktivitas Perusahaan

PT TBS adalah sebuah perusahaan yang memiliki berbagai macam bisnis. Perusahaan yang berlokasi di perbatasan antara Kabupaten Kuantan Singingi dengan Provinsi Sumatera Barat ini mulanya memiliki bisnis inti perkebunan kelapa sawit pada awal 1990-an. Setelah berkembang, perusahaan ini kemudian mengembangkan sayap dengan menanam kelapa dan kakao. Hasil panen kelapa PT TBS kemudian disuling menjadi produk santan siap saji dengan merek dagang Kara. Keberuntungan seakan memihak kepada PT TBS.

Pada awal 2000-an, ditemukan cadangan batubara di areal konsesi perkebunan itu. PT TBS kemudian melakukan eksplorasi dan eksploitasi. Saat ini, seluruh produksi batubara PT TBS dipasarkan untuk kebutuhan Semen Padang dan PT Riau Andalan Pulp and Paper. Manajemen PT TBS cukup kreatif. Perusahaan ini kemudian mengembangkan ratusan ekor sapi impor dari Australia yang diberi makanan yang berasal dari limbah kelapa dan kakao. Saat ini, PT TBS juga sudah menghasilkan 8

pupuk organik yang berasal dari limbah kakao, kelapa dan kotoran sapi. Dan demikian kemajuan perkembangan perusahaan hingga menjadi perusahaan dengan menghasilkan produk untuk skala ekspor dan mencapai perdagangan internasional seperti sekarang ini.

Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain di bidang perkebunan (Kelapa sawit, Kakao, Kelapa Hibrida, dan Pinang), Peternakan sapi, Bibit/benih Kakao, Bibit Kelapa Unggul, dan Bibit Pinang, Industri pengolahan (pengolahan Kelapa Sawit, Pengolahan Kakao, Pengolahan Kelapa, Pabrik Pakan Ternak, dan pengolahan Kompos, hingga Ekspor hasil perkebunan. Dalam menjalankan usaha tersebut perusahaan menjalin kemitraan bersama masyarakat setempat di bidang budi daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak sapi, dan lain sebagainya) dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. Dengan pola pertanian terpadu, PT TBS menerapkan konsep berwawasan ramah lingkungan tanpa limbah (Zero Waste) yang menjadi bagian dari visi perusahaan, dimana semua limbah yang dihasilkan dari proses produksi industri perkebunan dimanfaatkan menjadi pakan ternak dan pupuk organik, suatu produk yang ramah lingkungan.

Keanekaragaman jenis usaha secara terpadu tersebut didukung oleh tenaga ahli dan profesional yang berkompeten di bidangnya dengan jaringan kerja yang luas. PT TBS sudah berpengalaman dalam pengembangan tanaman kakao, baik secara monokultur maupun tumpang sari. Karena itu, berdasarkan SK Menhutbun No 746/Kpts-II/99 tgl. 22 September 1999 telah ditunjuk sebagai sumber benih kakao hibrida

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 yang berjumlah 90 orang. Dari jumlah tersebut maka penulis mengambil sampel hanya dari staff umum saja, sehingga jumlah sampel sebanyak 46 orang dengan menggunakan metode sample purposive. Sebelum membahas tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Setelah dilakukan proses tabulasi dari kuisioner yang berjumlah 46 responden, maka didapatkan hasil frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 5. 1

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase
1.	Laki-laki	28	60,86
2.	Perempuan	18	39,14
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 responden atau sebanyak 60,86%. Sedangkan proporsi terkecil adalah kelompok responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 18 responden atau sebanyak 39,14%. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa paling banyak kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki artinya paling banyak responden adalah karyawan laki-laki pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

5.1.2. Tingkat Usia Responden

Usia merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja. Semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Tabel 5.2 berikut ini menunjukkan keadaan tingkat usia karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 5. 2

Tingkat Usia Responden

Tingkat Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	21	45,65
31-40	19	41,30
41-50	6	13,05
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat tingkat usia responden pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 46 orang yang dijadikan sampel dan paling banyak 21 orang atau sekitar 45,65 % merupakan

karyawan yang berusia 20-30, sedangkan paling sedikit 6 orang atau 13,05 % berusia diatas 41-50. Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang usianya antara 20-30 tahun yang merupakan usia yang cukup produktif.

Tingkat usia sangat menentukan produktivitas seseorang dan usia yang dianggap pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi ini jika dilihat dari segi usia kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktif. Hal ini sangat diharapkan oleh pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi agar kinerja karyawan tetap baik dan tujuan didirikannya pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dapat tercapai.

5.1.3. Lama bekerja

Faktor lamanya bekerja akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama ia bekerja tentu ia semakin mahir dalam menangani pekerjaannya. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 3

**Lama bekerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas
Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-5	16	34,78
5-10	21	45,65
Diatas 10	9	19,57
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.3 mengenai masa kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari 46 orang sampel dan paling banyak 21 orang atau 45,65 % memiliki masa kerja 5-10 tahun sedangkan paling sedikit 9 orang atau 19,57 % memiliki masa kerja 10 tahun keatas. Lama atau baru masa kerja menentukan seseorang lebih terampil dan berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja begitu juga dalam pemberian reward. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat reward yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi/instansi pada keprofesionalan seseorang. Untuk melihat lebih lanjut tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5. 4

Tingkat Pendidikan pada PT. Tri Bakti Sarimas

Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	13	28,26
D III	18	39,13
SMA	15	32,61
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.4 mengenai tingkat pendidikan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingiterdiri dari 46 orang sampel dan paling banyak 18 orang atau sekitar 39,13 % merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan tamatan DIII sedangkan paling sedikit 13 orang atau 28,26 % karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalani.Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

5.2. Analisis Deskriptif

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengukur variabel, digunakan skala pengukuran indikator variabel yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif, seperti dibawah ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Analisis deskripsi jawaban responden didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.Variasi jawaban responden untuk variabel insentif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

5.2.1. Reward (X)

Variabel Reward diukur oleh 6item pernyataan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari *item-item* pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel kinerja karyawan pada penelitian ini.

1. Dimensi Financial Rewards

Salah satu reward yang terbukti cukup efektif untuk merangsang pekerja adalah finansial reward. Finansial reward dapat terdiri dari peningkatan gaji karyawan (Kankanhalli et al., 2005), pemberian bonus (Kankanhalli et al., 2005), pemberian insentif dan hal yang berkaitan dengan keuangan.

a. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

Tabel 5.5
Tanggapan responden terhadap gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	50%
Setuju	19	42%
Kurang setuju	4	8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci pada karyawan *staff umum* PT. Tribakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 50%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 42%. Karyawan yang menyatakan kurang setuju ada 4 orang dengan persentase 8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci pada karyawan *staff umum PT. TBS* ialah sangat setuju.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

Tabel 5.6
Tanggapan responden terhadap tunjangan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	63%
Setuju	13	28%
Kurang setuju	4	9%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 63%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

c. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas.

Tabel 5.7
Tanggapan responden terhadap insentif

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	58%
Setuju	13	28%
Kurang setuju	6	14%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai insentif karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 58%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

2. Non financial rewards

Adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

a. Promosi jabatan

perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

Tabel 5.8
Tanggapan responden terhadap promosi jabatan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	60%
Setuju	12	26%
Kurang setuju	6	14%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai promosi jabatan karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 60%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 26%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 6 orang dengan

persentase 14%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

b. Penghargaan

Penghargaan akan diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Tabel 5.9
Tanggapan responden terhadap penghargaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	33	71%
Setuju	7	15%
Kurang setuju	6	14%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai penghargaan karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persentase 71%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 15%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 14%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

c. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja pegawai yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan pegawai.

Tabel 5.10
Tanggapan responden terhadap cuti

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	69%
Setuju	8	17%
Kurang setuju	6	14%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai cuti karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 69%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 14%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 14%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

Tabel 5. 11
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Reward
bagian staff umum pada PT. TBS

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional (UMR)	23	19	4	-	-	46	203
2.	Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan pemerintah	29	13	4	-	-	46	209
3.	Insentif sudah sesuai dengan ketentuan yang di sepakati	27	13	6	-	-	46	205
4.	Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan peranan saya dalam perusahaan	28	12	6	-	-	46	191
5.	Penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja	33	7	6	-	-	46	211
6.	Cuti yang saya dapatkan sesuai dengan yang saya harapkan	32	8	6	-	-	46	210
Total skor							1229	

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam variabel reward (X1) terhadap 46 orang sebagai responden terpilih memiliki total skor 1229. Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator ditanggapi setuju oleh responden.

5.2.2. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur oleh 8 item pernyataan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel kinerja karyawan pada penelitian ini.

1. Dimensi Kuantitas kerja

Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

a. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998).

Tabel 5.12
Tanggapan responden terhadap kemampuan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	60%
Setuju	17	36%
Kurang setuju	1	4%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

sumber : data olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kemampuan kerja karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 60%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 36%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

b. Pencapaian target kerja

Pekerja melakukan hal yang diperintahkan pekerja agar perusahaan dapat tumbuh. Pertumbuhan tersebut yang lalu disebut sebagai target.

Tabel 5.13
Tanggapan responden terhadap pencapaian target kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	60%
Setuju	17	36%
Kurang setuju	1	4%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai pencapaian target kerja karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 60%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 36%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

2. Kualitas kerja.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

a. Kerapian Kerja.

Kebersihan dan kerapian yang baik memiliki kebajikan lainnya. Ketika area kerja kita bersih dan rapi, akan jauh lebih mudah untuk menemukan apa yang Anda butuhkan dan melakukan pekerjaan Anda secara efisien.

Tabel 5.14
Tanggapan responden terhadap kerapian kerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	67%
Setuju	13	28%
Kurang setuju	2	5%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kerapian kerja karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 67%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

3. Ketelitian kerja

Ketelitian (presisi) adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil suatu pengukuran dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai ketelitian kerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	63%
Setuju	15	32%
Kurang setuju	2	5%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketelitian kerja karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 63%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 32%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

a. Target kerja.

Pekerja melakukan hal yang diperintahkan pekerja agar perusahaan dapat tumbuh. Pertumbuhan tersebut yang lalu disebut sebagai target.

Tabel 5.16
Tanggapan responden terhadap target kerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	54%
Setuju	19	41%
Kurang setuju	2	5%
Tidak setuju	-	-

Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai target kerja karyawan pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 54%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 41%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

4. Ketepatan waktu

Batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pekerjaan yang banyak dan menumpuk, berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	63%
Setuju	13	28%
Kurang setuju	4	9%

Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 63%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

b. Masuk dan pulang tepat waktu

Tabel 5.18
Tanggapan responden masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	69%
Setuju	10	21%
Kurang setuju	4	10%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai masuk dan pulang tepat waktu pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 69%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 21%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 4 orang

dengan persentase 10%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

c. Pemanfaatan waktu kerja dengan baik.

Menjalankan sebuah kegiatan pasti membutuhkan waktu khusus yang terkadang tidak bisa dikerjakan dalam satu waktu. Sehingga terkadang satu kegiatan menghabiskan waktu yang lama. Dengan adanya kegiatan manajemen waktu yang baik tentunya akan membuat waktu berjalan dengan tidak sia – sia.

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja dengan baik.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	65%
Setuju	12	26%
Kurang setuju	4	9%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	46	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai pemanfaatan waktu kerja dengan baik pada *staff umum* PT. TBS. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persentase 65%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 26%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan karyawan pada *staff umum* PT. TBS ialah sangat setuju.

Tabel 5. 5

Rekapitulasi Responden mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	28	17	1	-	-	46	211
2.	Saya merasa baik dalam pencapaian target kerja	28	17	1	-	-	46	211
3.	Saya lebih menekankan kerapian	31	13	2	-	-	46	213
4.	Saya sangat teliti dalam melakukan pekerjaan	29	15	2	-	-	46	211
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	25	19	2	-	-	46	207
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	29	13	4	-	-	46	209
7.	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu	32	10	4	-	-	46	212
8.	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja saya dengan baik	30	12	4	-	-	46	210
Total Skor							1684	

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam variabel kinerja karyawan(Y) terhadap 46 orang sebagai responden terpilih memiliki total skor 1684 . Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator ditanggapi setuju oleh responden.

5.3. Uji Validitas dan Reabilitas

5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52-53). Pengujian validitas instrumen dengan bantuan SPSS 24 *for windows*, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas variabel reward dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 6

Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Butir Instrumen	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Standar Validitas	Keterangan
Reward (X)	X.1	0,774	0,201	Valid
	X.2	0,860	0,201	Valid
	X.3	0,884	0,201	Valid
	X.4	0,892	0,201	Valid
	X.5	0,927	0,201	Valid
	X.6	0,844	0,201	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,722	0,201	Valid
	Y.2	0,747	0,201	Valid
	Y.3	0,695	0,201	Valid
	Y.4	0,838	0,201	Valid
	Y.5	0,761	0,201	Valid
	Y.6	0,711	0,201	Valid

	Y.7	0,723	0,201	Valid
	Y.8	0,665	0,201	Valid

Sumber : Data Primer Setelah diolah 2021

Dalam penelitian ini $df = n-2$ ($46-2$) = 44, sehingga didapat r tabel untuk df (44) = 0,201. Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Untuk nilai kritis dalam penelitian ini adalah 0,201. Berdasarkan pengujian validitas instrument diatas, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai r tabel 0,201 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pertanyaan yang digunakan. Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut adalah *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS *for windows*. Koefisien *cronbach's alpha* yang lebih dari nilai *rtable* disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *alpha* lebih besar dari 0,700. Hal ini menunjukkan keandalan instrumen. Selain itu, *cronbach's alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 5. 7

Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Reward	0,813	0,700	Reliable
Kinerja karyawan	0,784	0,700	Reliable

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.10 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan pada variabel reward sebesar 0,813 dan untuk variabel kinerja karyawan

sebesar 0,784, dimana semua variabel penelitian menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari kriteria yaitu 0,700 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliable.

5.4. Uji Analisis Data

5.4.1. Regresi Sederhana

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variable yaitu pengaruh Reward (Variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan teknik analisis statistik yang terdapat dalam, program SPSS for Windows. Menjawab rumusan masalah, “Adakah pengaruh positif antara Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Kec.Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi?” untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5. 8
Hasil Uji Regresi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	451,300	1	451,300	127,571	,000 ^b
Residual	155,656	44	3,538		
Total	606,957	45			

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas memperkuat interpretasi bahwa hubungan reward (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan. Terlihat dari nilai F 127,571 dengan nilai p value adalah $0.000 < 0.05$. Berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

5.4.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) atau dengan kata lain, seberapa X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Tabel 5.9

Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,738	1,881

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,862.

Sehingga koefisien determasinya adalah:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,862 \times 100\%$$

$$KP = 86,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4.3. Uji-t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5. 10
Hasil perhitungan Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,571	2,058		6,593	,000
TOTAL_X	,852	,075	,862	11,295	,000

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Dari output diatas dapat diketahui nilai t hitung = 11,295 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh nyata (signifikan) variable X (Reward) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Serta didapatkan $\beta_0 = 13,571$ dan $\beta_1 = 0,852$ maka persamaannya regresi linear sederhananya, yaitu : $Y = 13,571 + 0,852X$.

5.5. Pembahasan

Dalam konteks ini, reward itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada financial saja. Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang (non-financial), seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Reward yang dimaksud dalam konteks ini dapat digolongkan ke dalam dua kelompok (Mulyadi, 2007) yaitu: Reward intrinsik (non-financial) dan reward ekstrinsik (financial). Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil pengaruh positif reward terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian sebelumnya Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani Undiksha (2019) Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali, penelitian yang lain juga oleh Shella Maranda PH (2019) Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari penelitiandan analisis tentang Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan *Bagian Staff Umum* PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TBS, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi. Artinya apabila sistem *reward* semakin adil, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena *reward* merupakan penghargaan yang menjadi harapan setiap manusia dalam

bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan.

2. Pada penelitian di PT. Tri Bakti Sarimas Kec. Kuantan Mudik Kab. Kuantan Singingi menunjukkan bahwa para responden setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

6.2. Saran

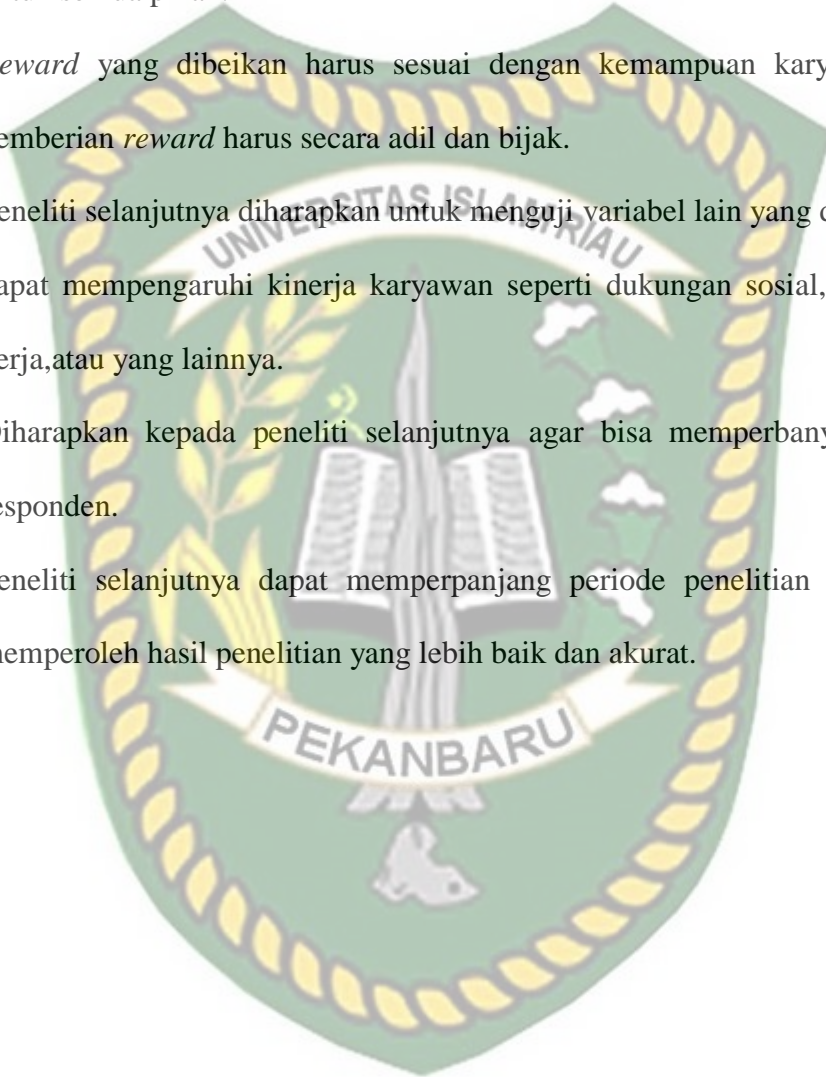
1. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar senantiasa mengorganisir dan meningkatkan sistem *reward* agar tercapai tingkat kepuasan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga mendukung produktivitas kerja perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2. Membangun komunikasi dengan baik kepada semua karyawan untuk melakukan sosialisasi penerapan sistem *reward* agar dapat berdampak positif untuk semua pihak.
3. *Reward* yang dibeikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, dan pemberian *reward* harus secara adil dan bijak.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, atau yang lainnya.
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar bisa memperbanyak jumlah responden.
6. Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2009. Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2011. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Byars, Lloyed L dan Rue, Leslie W. 2010. Human Resource Management. 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin
- Foster, Bill, 2011, "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ismanto, Nano. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Universitas Negeri Semarang.
- Kaswan., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Mahmudi. 2012. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mahsun, Mohamad, 2012. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPF, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manulang, M., 2010. Management Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2010. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyawati, 2008, Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Pustaka, Jakarta
- Munandar, A. S. 2013. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rahayu, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2012, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Siagian, Sondang P., 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sofyan. 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad, 2011, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Trihendradi, C. 2012. Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik. Yogyakarta: ANDI.
- Trijoko. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jakarta

Wirawan, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih, Tjutju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

