

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kemajuan perusahaan tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus sampai dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Bagi organisasi, hasil dari kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Untuk meningkatkan serta merangsang tercapainya kinerja yang baik bagi para karyawan dibutuhkan sebuah sistem *reward*. Terdapat karyawan yang termotivasi kerjanya jika diberi sebuah penghargaan dari atasan atau perusahaan. Dengan adanya *reward* yang diberikan dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perludengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam

memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Penghargaan biasanya diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya. Berdasarkan hal tersebut maka penghargaan dapat dijadikan alat untuk memotivasi kinerja dan semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pembayaran penghargaan yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja dan semangat kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan pemberian penghargaan ini adalah sebagai bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup beralasan bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerja dan semangat kerjanya. Pembayaran penghargaan oleh perusahaan perlu dikontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu prosedur yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar sistem penghargaan berbasis kinerja yang diterapkan perusahaan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penghargaan berbasis kinerja merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

*Reward* atas prestasi kerja karyawan adalah penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, biasanya prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak perusahaan. Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, piagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi dan bentuk penghargaan lainnya.

Penghargaan (*reward*) diharapkan mampu memberikan dorongan akan meningkatnya efisiensi operasional yaitu pada efisiensi dari sumber daya yang digunakan oleh pengguna anggaran dibandingkan dengan output yang dihasilkan oleh pengguna anggaran tersebut. Peningkatan efisiensi operasional merupakan harapan akan diberlakukannya penghargaan (*reward*) dan akan menimbulkan optimalisasi yang akan juga meningkatkan inisiatif baru (*newinitiative*). Menurut Wibowo, 2007 dalam Hariyadi, 2015 menyatakan bahwa tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja (Fitri, dkk 2013).

Super Platin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *printing* plastik. Perusahaan memproduksi bahan baku plastik (dalam bentuk *roll*) yang di *printing* kemudian hasil produk plastik jadi tersebut didistribusikan kepada konsumen-konsumen yang memesan. Sistem produksi yang digunakan oleh perusahaan yaitu *make to order* yaitu produk akan diproduksi apabila ada pesanan dari konsumen. Proses produksi akan dimulai apabila konsumen telah menyerahkan spesifikasi plastik yang diinginkan. Super Platin memproduksi

berbagai jenis plastik berdasarkan pesana dari konsumen. Jenis-jenis plastik yang diproduksi oleh perusahaan yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Jenis plastic yang diproduksi, kegunaan dan jumlah pesanan periode 2018**

| No | Jenis Plastik                    | Kegunaan                                                                          | JumlahPesanan |
|----|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1  | PP (Poly Propylene)              | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk <i>packaging</i> makanan kering / | 720.000       |
| 2  | PE (Poly Ethylene)               | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk kemasan minuman atau              | 420.000       |
| 3  | OPP (Oriented Polystyrene)       | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk kemasan <i>t-shirt</i> , baju dan | 360.000       |
| 4  | HDPE (High Density Polyethylene) | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk botol susu cair, jus,             | 240.000       |
| 5  | LDPE (Low Density Polyethylene)  | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk botol madu, wadah yogurt,         | 120.000       |
| 6  | PVC (Poly Vinyl Chlorine)        | Merupakan pilihan bahan plastik yang baik untuk botol kecap, botol sambal,        | 60.000        |

Sumber : Super Platin, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jenis plastic PP (*Poly Propylene*) merupakan jenis plastik yang paling banyak dipesan oleh konsumen. Jenis plastik PP ini dapat digunakan untuk *packaging* makanan kering, tempat obat, botol susu, dan sedotan. Namun Super Platin hanya memproduksi jenis plastik PP yang digunakan untuk *packaging* makanan kering. Produk *packaging* makanan kering yang diproduksi oleh perusahaan dibedakan berdasarkan ukuran-ukurannya. Berikut ini tabel ukuran dan jumlah produk plastik PP yang dipesan oleh konsumen.

**Tabel 1. 2**  
**Ukuran dan jumlah pesanan plastik PP *packing* makanan kering / *snack***

| No | Ukuran Produk Plastik | Jumlah pesanan (Kg) |
|----|-----------------------|---------------------|
| 1  | PP ( 8cm x 15cm )     | 48.000              |
| 2  | PP ( 15m x 20cm )     | 240.000             |
| 3  | PP ( 15cm x 30cm )    | 360.000             |
| 4  | PP (20cm x 30cm )     | 72.000              |

Sumber : Super Platin, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pesanan untuk produk plastik PP (ukuran 15cm x30cm) merupakan ukuran plastik yang paling banyak dipesan oleh konsumen dengan jumlah pesanan sebesar 360.000 Kg/tahun. Maka dari itu pada penelitian ini akan berfokus pada produk plastik PP (ukuran 15cm x 30cm). Berdasarkan data histori perusahaan bulan Januari-Desember tahun 2018, jumlah produksi plastik PP (ukuran 15cm x 30cm) yaitu :

**Tabel 1. 3 Data produksi plastik PP (ukuran 15cm x 30cm)**

| Bulan     | Target Produksi (Kg(a)) | Jumlah Produksi tercapai (Kg) (b) | Jumlah produk cacat ( Kg ) (c) | Persentase produk cacat (d = c : b) |
|-----------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Januari   | 30000                   | 29600                             | 745                            | 2.52%                               |
| Februari  | 30000                   | 29800                             | 738                            | 2.48%                               |
| Maret     | 30000                   | 30400                             | 766                            | 2.52%                               |
| April     | 30000                   | 29400                             | 690                            | 2.35%                               |
| Mei       | 30000                   | 30300                             | 733                            | 2.42%                               |
| Juni      | 30000                   | 30500                             | 662                            | 2.17%                               |
| Juli      | 30000                   | 31200                             | 686                            | 2.20%                               |
| Agustus   | 30000                   | 29300                             | 673                            | 2.30%                               |
| September | 30000                   | 31000                             | 736                            | 2.37%                               |
| Oktober   | 30000                   | 29300                             | 751                            | 2.56%                               |
| November  | 30000                   | 30800                             | 772                            | 2.51%                               |
| Desember  | 30000                   | 29700                             | 675                            | 2.27%                               |
| DEMAND    | 360000                  | 361300                            | 8627                           |                                     |

\*Toleransi produk cacat sebesar 1%

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2017) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pada GTT Tingkat TK di Wilayah Kecamatan Alian* yang menerangkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 44,6% di GTT Tingkat TK di Wilayah Kecamatan Alian.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena-fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Super Platin.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Super Platin berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan tersebut sudah memakai sistem *reward* untuk karyawan yang berprestasi seperti karyawan dengan produksi produk cacat yang sedikit, realita yang banyak ditemukan pada karyawan Perusahaan Super Platin, yakni banyak karyawan bagian produksi yang tidak bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menjadi dasar ditetapkan atau diberikannya *reward* kepada karyawan, sehingga mampu mencapai target penjualan secara maksimal, sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Selain itu juga *reward* tidak hanya diberikan kepada karyawan bagian produksi saja, tetapi bagian staf administrasi yang mengurus manajemen di kantor tersebut juga mendapatkan *reward* bila mampu menyelesaikan

tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan oleh atasan, kenyataannya para pegawai staff administrasi atau manajemen juga sebagian belum bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu sehingga melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh pimpinannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 1 Bagaimana pemberian *reward* pada Perusahaan Super Platin.
- 2 Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Super Platin.
- 3 Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Perusahaan Super Platin.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pemberian *reward* pada Perusahaan Super Platin.
2. Kinerja karyawan pada Perusahaan Super Platin
3. Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Perusahaan Super Platin.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait serta langsung di dalamnya. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- Aspek teoritis (keilmuan)

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi bisnis khususnya tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

- Aspek praktis (guna laksana)

- a. Bagi penulis

Agar dapat membandingkan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah dengan praktek dan kenyataan sehari-hari khususnya mengenai ilmu administrasi. Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan Super Platin

Dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dan bahan acuan tentang bagaimana tentang pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti.

Sebagai suatu hasil karya dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan meneliti di bidang yang sama.

- d. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama pada objek yang berbeda, ataupun pada obyek yang sama dengan judul yang berbeda.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi yang dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan. Beberapa MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen SDM .

Amstrong (2009:4) menjelaskan mengenai sumber daya manusia sebagai berikut :

Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan di kelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan (kompensasi), hubungan pegawai, kesejahteraan pegawai, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa pegawai.

Schuler, dowing, et. al. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:3) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan oraganisasi sert amemberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan oragnisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Moses N. Kigundu dalam Sulistyanti (2009:11) berpendapat bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.”

Menurut Veithzal (2010: 1) menyampaikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang (SDM) dikumpulkan dalam sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2) menyampaikan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pembangunan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.1.1 Pemberian *Reward*

### 2.1.1.1 Pengertian *Reward*

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Menurut Danim (2004:47) menyatakan bahwa:

penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Menurut Purwanto (2006: 182) menyatakan bahwa: “*reward* adalah alat yang mendidik, makadari itu *reward* tidak boleh berubah sifatnya menjadi upah.” Upah adalah suatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa. Upah sebagai pembayar suatu tenaga, pikiran, atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Sedangkan *reward* sebagai alat pendidikan tidaklah demikian, untuk itu seorang atasan/manajer harus selalu ingat maksud dari pemberian *reward* itu.

Menurut Djamarah (2008: 182) *reward* (hadiah) yaitu:

memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/ cendramata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain itu berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk *reward* yang lain juga bias disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak menerima hadiah dari seseorang dengan motif-motif tertentu.

Sedangkan menurut pendapat Wijarnako (2005: 30) berpendapat bahwa:

“*reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada seseorang karena telah berperilaku baik, mendapatkan hasil atau telah berhasil melaksanakan tugas yang diharapkannya.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis *Reward***

Menurut Mahsun (2006:112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

##### **a. *Social Reward***

*Social reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti *financial* materi, dan piagam penghargaan.

##### **b. *Psychic Reward***

*Psychic Reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai

sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Herzberg dalam Mangkunegara (2006:31) juga berpendapat sama bahwa:

ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor instrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

Gibson dalam Irham Fahmi (2015: 70) berpendapat bahwa penghargaan

dibagi menjadi dua yaitu:

1. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) yang meliputi:
  - a. Penyelesaian tugas (*task complection*)
  - b. Pencapaian prestasi (*achievement*)
  - c. Otonomi (*outonomy*)
  - d. Pengembangan pribadi (*personal growth*)
2. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) yang meliputi:
  - a. Gaji dan upah (*salary and wage*)
  - b. Jaminan social (*fringe benefit*)
  - c. Penghargaan antar pribadi (*interpersonal reward*)
  - d. Promosi (*promotion*)

### 2.1.1.3 Alternatif Norma Pemberian *Reward*

*Reward* dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi.

Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward*

agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruence* (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, *reward* 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). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya

juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.

3. *Equality* (kemerataan) Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Ghani (2003:108) *Reward* akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut :

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.  
Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem *reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka

dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja menurut Wibowo (2012:08) berasal dari pengertian *Performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:10) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Selanjutnya menurut pendapat Veithzal, (2015:97) menjelaskan bahwa: “kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Menurut pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2008:153) mengatakan bahwa: ”kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.”

Dari definisi para ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang pegawai. Tingkat produktivitas kinerja seorang karyawan tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) berpendapat bahwa:

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitide* + *Situation*
- *Ability* = *Knowladge* + *Skill*

Berikut adalah penjelasannya:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki kemampuan IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Mangkuprawira dan Hubeis (2008:160) menyebutkan bahwa:

kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2008:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team,
- d) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
- e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan perusahaan dagang serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, iklim kerja, dan lain-lain.

### 2.1.2.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

## 5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi.

## 6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

### 2.1.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong dalam Priansa (2014:272) pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:272) Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Tujuan Penilaian Kinerja diantaranya adalah :

1. Peningkatan Kinerja;
2. Penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan penempatan;
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Prosedur perekrutan;
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi;
8. Kesempatan yang sama;
9. Tantangan eksternal;
10. Umpan balik (Sadili Samsudin, 2010: 165).

#### **2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Selanjutnya menurut pendapat Mathis dan Jackson (2008:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2013: 75) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kualitas ini antara lain ketepatan, ketelitian, kerapian, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, antara lain mencakup output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
3. Dapat diandalkan, antara lain dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap, sikap ini mencakup sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai indikator kinerja yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan bekerjasama. Sedangkan indikator kinerja yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja,

kualitas kerja, keandalan, dan sikap.

### 2.1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu mengenai *Pemberian Reward* dan Kinerja.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

| No<br>(1) | Penelitian<br>(2)                                                                                                                                                  | Persamaan<br>(3)                                                                                                                           | Perbedaan<br>(4)                                                                                                               | Hasil Penelitian<br>(5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Sumber<br>(6)                                                                                                  |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | Anak Agung<br>Ngurah Bagus<br>Dhermawan<br>I Gde Adnyana<br>Sudibya<br>I Wayan<br>Mudiarta<br>Utama<br>Lingkungan<br>Kantor Dinas<br>Pekerjaan<br>Umum<br><br>2012 | Metode<br>Penelitian<br>Kuantitatif:<br><br>Variabel yang<br>diteliti :<br>Motivasi,<br>Lingkungan<br>Kerja,<br>Kompetensi,<br><br>Kinerja | Perbedaan :<br>kepuasan<br>kerja<br><br>Alat Analisis<br>: Regresi<br>linier<br>berganda                                       | Hasil penelitian<br>berimplikasi terhadap<br>motivasi,<br>kondisi lingkungan<br>kerja, kompetensi,<br>dan kompensasi<br>pegawai yang perlu<br>ditingkatkan guna<br>meningkatkan<br>kepuasan kerja dan<br>apabila kepuasan<br>kerja pegawai<br>meningkat maka<br><br>akan meningkat.<br>Kata kunci: motivasi,<br>lingkungan kerja,<br>kompetensi,<br>kompensasi,<br>kepuasan kerja,<br>kinerja | <i>Jurnal<br/>Manajemen,<br/>Strategi Bisnis,<br/>dan<br/>Kewirausahaan<br/>Vol. 6, No. 2<br/>Agustus 2012</i> |
| 2         | Parmin, SE,<br>MM, GTT<br>tingkat TK di<br>wilayah<br>Kecamatan<br>Alian. 2017                                                                                     | Metode<br>Penelitian<br>Kuantitatif:<br><br>Variabel yang<br>diteliti :<br>Kompensasi,<br>Kinerja dan<br>Kompetensi                        | Perbedaan :<br>Meneliti<br>kepuasan<br>kerja dan<br>tidak<br>meneliti<br>lingkungan<br>kerja<br><br>Alat Analisis<br>: Regresi | <i>The result of the<br/>coefficient of<br/>determining<br/>substructure II<br/>is 44,6% showing the<br/>influence of<br/>compensation,<br/>competence and<br/>motivation through<br/>job satisfaction on<br/>GTT performance<br/>of kindergarten<br/>level in Alian</i>                                                                                                                      | Jurnal Fokus<br>Bisnis, Vol.16,<br>No.01, Bulan<br>Juli 2017                                                   |

| No  | Penelitian                                                                                      | Persamaan                                                                                                    | Perbedaan                                                                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Sumber                                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                             | (3)                                                                                                          | (4)                                                                                                       | (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | (6)                                                  |
| 3   | Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko, Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. 2016 | Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja dan Kompetensi | linier berganda<br><br>Perbedaan : Tidak meneliti motivasi<br><br>Alat Analisis : Regresi linier berganda | <i>Subdistrict.</i><br><i>Keywords:</i><br><i>Compensation, Competence, Motivation, Job Satisfaction, Performance</i><br><br>Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan variabel kompetensi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung > F-tabel (52,087 > 2,703) | <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016</i> |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Dalam pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang serius dan memadai karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengakibatkan berbagai kemungkinan pada kehancuran atau kebangkrutan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Danim (2004:47) menyatakan bahwa:

*reward* atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Gibson dalam Irham Fahmi (2015: 70) berpendapat bahwa penghargaan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) yang meliputi:
  - a. Penyelesaian tugas (*task complection*)
  - b. Pencapaian prestasi (*achievement*)
  - c. Otonomi (*outonomy*)
  - d. Pengembangan pribadi (*personal growth*)
2. Pepnghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) yang meliputi:
  - a. Gaji dan upah (*salary and wage*)
  - b. Jaminan social (*fringe benefit*)
  - c. Penghargaan antar pribadi (*interpersonal reward*)
  - d. Promosi (*promotion*)

*Reward* sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat Nugroho (2006: 5) bahwa: “*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.” Hal ini juga diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu yang ditulis oleh Galih Dwi Koencoro dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Tujuan diberlakukannya sistem pemberian *reward*, yang pertama adalah untuk merangsang karyawan supaya terus menerus berberprestasi serta mencapai target tertentu dalam suatu perusahaan, dengan cara memberikannya iming-iming jika dapat mencapai target tertentu maka perusahaan akan memberikan penghargaan tertentu, apabila karyawan berprestasi maka kinerja mereka sebagai karyawan akan meningkat pula. Kedua adalah untuk memberikan sebuah

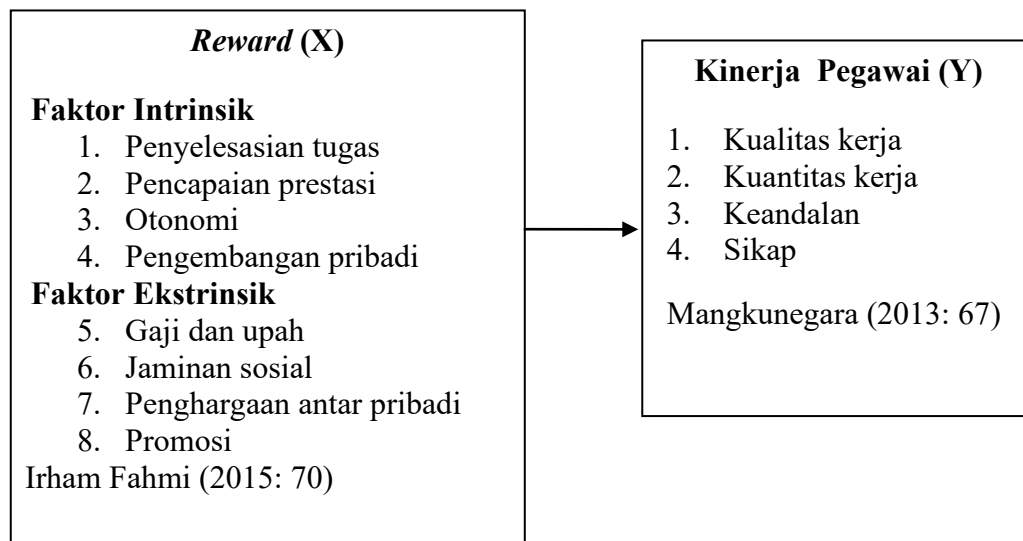
kehormatan, rasa terimakasih kepada karyawan yang dianggap telah memenuhi keinginan perusahaan serta melampaui harapan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Indikator kinerja menurut pendapat Mangkunegara (2013: 75) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kualitas ini antara lain ketepatan, ketelitian, kerapihan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, antara lain mencakup output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
3. Dapat diandalkan, antara lain dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap, sikap ini mencakup sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh pemberian *reward* terhadap Kinerja pada Karyawan Perusahaan Super Plastin seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2016: 161) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Hipotesis penelitian ini adalah “besarnya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Super Plastin ditentukan oleh pemberian *reward* antara lain: Penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, Pengembangan pribadi, gaji dan upah, jaminan sosial, penghargaan antar pribadi, promosi.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode yang Digunakan**

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu metode atau cara yang sistematis sehingga nantinya hasil dari penelitian tersebut dapat diuji kebenarannya, maka perlu suatu metode yang dapat memberikan pedoman atau arahan dalam pelaksanaan penyusunan hasil dari penelitian. Pengertian dari metode itu sendiri menurut Sugiyono (2010:2) yaitu “sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik.

Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

“Metode deskriptif adalah menjawab pertanyaan dengan suatu analisis terhadap apa yang sebenarnya sedang terjadi, satu-satunya cara yang layak untuk meneliti sebab-sebabnya”. (Sugiyono, 2008:11)

Selain itu metode analisis diperlukan agar data yang dikumpulkan dapat dikaji sedemikian rupa dan hasilnya dapat disusun sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti. Hal ini sesuai dengan pengertian analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008:39), yaitu Penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang

sebenarnya atau penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Metode deskriptif analitik digunakan dalam penelitian ini karena penelitian tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan artinya sesuatu yang sedang berjalan atau terjadi di lapangan saat ini. Melalui metode deskriptif analitik diharapkan dapat menjawab segala permasalahan yang telah dirumuskan oleh penulis.

### **3.2.Operasionalisasi Variabel**

Menurut Nazir (2008:153) berpendapat bahwa “operasional variabel adalah suatu definisi yang tersusun atas dasar kegiatan lain yang terjadi, bagaimana sifat serta cara beroperasinya dan bagaimana hal yang didefinisikan itu muncul yang harus dilakukan untuk memperoleh kontrak yang didefinisikan”.

Operasional variabel pada penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapinya dalam bentuk jawaban. Setiap variabel memiliki alternatif jawaban item untuk mengetahui data dalam bentuk kuantitatif.

Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan terdapat dua operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| <b>Variabel</b>                   | <b>Dimensi</b>                                                                      | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Skala</b>   |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Pemberian<br><i>Reward</i><br>(X) | 1. Penghargaan Intrinsik<br><br>2. Penghargaan Ekstrinsik<br>Irham Fahmi (2015: 70) | 1. Penyelesaian tugas<br>2. Pencapaian prestasi<br>3. Otonomi<br>4. Pengembangan pribadi<br>5. Gaji dan upah<br>6. Jaminan sosial<br>7. Penghargaan antar pribadi<br>8. Promosi<br>Irham Fahmi (2015: 70) | <b>Ordinal</b> |
| Kinerja Karyawan (Y)              |                                                                                     | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Keandalan<br>4. Sikap<br>Mangkunegara (2013: 75)                                                                                                            | <b>Ordinal</b> |

### 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengertian data primer dan data sekunder menurut Umar (2005:130) adalah sebagai berikut:

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak pengumpul dan primer atau oleh pihak lain.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini (Umar, 2005:167) antara lain:

1. Angket (kuesioner)  
Teknik yang menggunakan angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Wawancara  
Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.
3. Observasi  
Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap obyek penelitiannya.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alamlainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu.

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan di bagian pemasaran yang ada di lingkungan Super Plastin sebanyak 37 orang karyawan.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan teknik sampling menurut Sugiyono (2016: 81) “merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampel yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:68) sampling jenuh yaitu “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Karena jumlah populasi telah diketahui, yakni jumlah karyawan di bagian pemasaran di lingkungan Super Plastin yang berjumlah 37 orang karyawan, maka untuk menentukan besaran ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan adalah metode *random sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Margono (2004: 5), menyatakan bahwa random sampling adalah “teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling”. Mengutip dari pendapat Arikunto (2002:120) “apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah karyawan di bagian pemasaran sebanyak 37 orang karyawan.

### 3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan operasionalisasi variabel, diketahui skala untuk pemberian *reward*, dan kinerja karyawan adalah ordinal. Skala ordinal dapat memberikan

informasi yang lebih dibandingkan dengan skala nominal atau ordinal. Skala interval juga memungkinkan untuk mengurutkan seseorang atau objek seperti halnya skala ordinal, namun dengan unit yang sama. Untuk mempermudah penganalisisan data, maka pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden.

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *likert*. Menurut pendapat Sugiyono (2016: 93) menyatakan bahwa: “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

**Tabel 3.2**  
**Pilihan Jawaban dan Skor Skala *Likert***

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono (2016: 94)

Di dalam penyusunan tulisan ini penulis untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, data tersebut diolah terlebih dahulu kemudian dianalisa dengan menggunakan metode statistik parametrik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara besarnya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006: 168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Pengertian validitas tersebut menunjukan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur.

Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan *Microsoft Office Excel*. Setelah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan dengan tingkat kepercayaan 90% atau  $\alpha=0.1$  dengan  $dk = n-2$  ( $dk=37-2=35$ ). Jika dilihat dalam nilai-nilai *r Product Moment*,  $r_{tabel} = 0.3$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel pemberian *reward* dan variabel kinerja karyawan. Arikunto (2006: 170) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah Korelasi Pearson *Product Moment* :

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

(Sugiyono, 2013:233)

Keterangan :

- $r_{yx_1}$  = Koefisien korelasi *product moment*  
 N = banyaknya data/sampel/lamanya triwulan  
 X = variabel independen (pemberian *reward*)  
 Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

Keputusan pengujian validitas instrumen adalah :

1. Item pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak tendensius mengarahkan untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, reliabel akan menghasilkan data yang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu dan dapat dipercaya, Suharsimi (2006: 178).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien alpha ( $\alpha$ ) Cronbach yang dirumuskan sebagai :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] \quad (\text{Bambang S. Soedibyo, 2005: 70})$$

dimana: k = jumlah butir;  $V_i$  = varians dari butir ke-i ;  $V_t$  = varians total butir

Semakin besar koefisien  $\alpha$  Cronbach yaitu mendekati nilai 1, maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Menurut Sekaran (dalam Bambang Soedibyo 2005: 72) reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik.

### 3.6.3 Analisis Deskriptif

Rencana analisis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis pemberian *reward*, dan kinerja karyawan pada Perusahaan Super Platin, adalah dengan melihat data yang diperoleh dari hasil pengisian angket/kuesioner yang disebar kepada 37 orang karyawan Perusahaan Super Platin. Kuesioner yang harus diisi oleh pegawai adalah berdasarkan indikator dari masing-masing variabel pemberian *reward*, dan kinerja karyawan.

#### a. Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Frekuensi pernyataan kuesioner adalah hasil pengukuran yang kita peroleh yang disebut juga dengan data mentah. Besarnya hasil pengukuran yang diperoleh biasanya bervariasi. Apabila perhatian data tersebut, sangatlah sulit dalam menarik kesimpulan yang berarti. Maka untuk memperoleh gambaran yang baik mengenai data tersebut atau data tersebut perlu dioleh terlebih dahulu sehingga dapat diartikan atau dapat dipahami.

Untuk mendapatkan hasil frekuensi dari pernyataan kuesioner yaitu dengan menggunakan rumus excel sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \text{COUNTIF}(\text{Range}, \text{Criteria})$$

Sumber (Excel 2010)

Dimana:

F : jumlah tingkat persetujuan responden mengenai pernyataan yang telah diteliti.

#### **b. Skor Pernyataan Kuesioner**

Selanjutnya setelah diketahui jumlah frekuensi dari setiap jawaban pilihan tersebut, lalu dikalikan dengan bobot skala *likert*. skala *Likert* menurut Sugiyono (2017:132) adalah “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumental yang dapat berupa pernyataan.

Prosedur dalam membuat skala *likert* peneliti harus mengumpulkan item-item yang cukup banyak, relevan dengan masalah yang sedang diteliti dan terdiri dari item yang cukup jelas disukai dan tidak disukai. Kemudian item-item itu dicoba kepada sekelompok responden yang representatif dari populasi yang ingin diteliti. Responden diatas diminta untuk mengecek tiap item apakah ia menyukai (+) atau tidak menyukainya (-). Respon tersebut dikumpulkan dan jawaban yang memberikan indikasi menyukai diberi skor tertinggi. Tidak ada masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan skor 1 untuk yang paling rendah ataupun sebaliknya. Dari data

yang diperoleh kemudian diolah dengan cara mengalikan setiap point jawaban dengan bobot yang sudah ditentukan dengan tabel bobot nilai.

Berikut adalah rumus mencari skor pernyataan kuesioner:

$$\text{Skor Pernyataan} = F \times P_n$$

Ket:

F = Ferkuensi (Total jumlah responden yang memilih)

P<sub>n</sub> = Pilihan skor skala likert (bobot)

Maka hasil perhitungan jawaban responden sebagai berikut:

1. Responden menjawab sangat setuju (skor 5) = F x 5
2. Responden menjawab setuju (skor 4) = F x 4
3. Responden menjawab kurang setuju (skor 3) = F x 3
4. Responden menjawab tidak setuju (skor 2) = F x 2
5. Responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1) = F x 1

### c. Persentase Pernyataan Kuesioner

Setelah diketahui skor dari tiap bobot jawaban, selanjutnya mencari persentase dari tiap-tiap bobot jawaban, untuk mencari persentase dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

sumber: (Sugiyono 2017:109)

Ket:

p : persentase

f : frekuensi dari setiap jawaban kuesioner

n : jumlah semua responden

**d. Skor tertinggi**

Langkah selanjutnya adalah menentukan skor tertinggi perolehan skor item pernyataan, untuk mencari skor tertinggi, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 37 \times 8$$

**e. Skor terendah**

Rumus untuk menentukan skor terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{bobot terendah} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 37 \times 8$$

**f. Skor rata-rata:**

Rumus untuk menghitung skor rata-rata adalah sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah frekuensi}}$$

**g. Panjang Kelas Interval**

Rumus untuk menghitung panjang kelas interval adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

Rentang Nilai = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval = 5

#### h. Tabel Kriteria Interpretasi

Yang di maksud tabel disini adalah tabel pedoman interpretasi, tabel ini digunakan untuk dari hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas interval = 5

Skor Tertinggi  $5 \times 37 = 185$

Skor Terendah  $1 \times 37 = 37$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Klas Interval}} \\ &= \frac{185 - 37}{5} = 29,6 \end{aligned}$$

Berikut adalah tabel interpretasi perhitungan skor:

**Tabel 3.3**  
**Pedoman Interpretasi**

| Interval      | Kriteria Penilaian                            |
|---------------|-----------------------------------------------|
| 37 – 66,6     | Sangat Negatif/Tidak Pernah/Sangat Tidak Baik |
| 67,6 – 96,2   | Negatif/Hampir Tidak Pernah/Tidak Baik        |
| 97,2 – 125,8  | Netral/Kadang-kadang/Cukup baik               |
| 126,8 – 155,4 | Positif/Sering/Baik                           |
| 156,4 – 185   | Sangat Positif/Selalu/Sangat Baik             |

*Sumber : data olahan pribadi*

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh

gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen untuk kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Sebelum melakukan uji linier sederhana, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2011: 105). Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Adapun tahapan untuk menganalisis Pengaruh Variabel Pemberian *Reward* terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Super Platin adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier sederhana terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah. Salah satu alat yang digunakan dalam uji asumsi klasik adalah uji normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Imam Ghozali, 2013: 160-165).

### **2. Analisis Korelasi**

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel pemberian *reward* dan variabel kinerja karyawan. (Sugiyono, 2013:233) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah Korelasi Pearson *Product Moment* :

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

(Sugiyono, 2013:233)

Keterangan :

|            |   |                                                |
|------------|---|------------------------------------------------|
| $r_{yx_1}$ | = | Koefisien korelasi <i>product moment</i>       |
| n          | = | banyaknya data/sampel/lamanya triwulan         |
| X          | = | variabel independen (pemberian <i>reward</i> ) |
| Y          | = | variabel dependen (kinerja karyawan)           |

Untuk penjelasan hubungan atau korelasi digunakan tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi terhadap**  
**Koefisien Korelasi**

| Interval Kelas | Tingkat Hubungan |
|----------------|------------------|
| 0,00-0,199     | Sangat Rendah    |
| 0,20-0,399     | Rendah           |
| 0,40-0,599     | Sedang           |
| 0,60-0,799     | Tinggi           |
| 0,80-1,00      | Sangat Tinggi    |

*Sumber: Sugiyono (2013:231)*

### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier sederhana dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji t. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y= Kinerja

$\alpha$ = Konstanta

$\beta$ = Koefisien regresi variable Independen

X= Pemberian *Reward*

#### 4 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Dahlan, 2012: 37).

#### 5 Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Pengaruh Pemberian *Reward* (X) terhadap Kinerja (Y).

$H_0 : \beta \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif X terhadap Y  $H_a : \beta > 0$ , terdapat pengaruh positif X terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi  $\leq 5\%$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi  $\geq 5\%$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak