

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR DANA MULIA
SEJAHTERA DI KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**INDIANA
15612223**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR DANA MULIA
SEJAHTERA DI KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA TANGAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan
Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Oleh

Nama : Indiana
NIM : 15612223

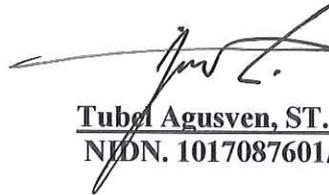
Menyetujui :

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN. 100110901/ Asisten Ahli



Tubol Agusven, ST., M.M
NIDN. 1017087601/ Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan
Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

INDIANA
15612223

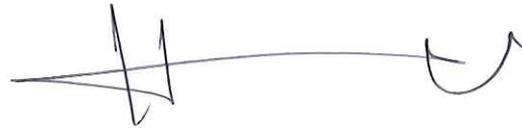
Telah Dipertahankan di Depan Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Desember
Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah memenuhi Syarat Untuk
Di Terima
Panitia Komisi Ujian

Ketua



Selvi Fauzar, S.E.,M.M
NIDN. 100110901/Asisten Ahli

Sekretaris



Raja Hardiansyah,SE., M.E
NIDN. 8818010016/ Lektor

Anggota



Satriadi, S. AP., M,Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Tanjungpinang, 09 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E.,M.AK.Ak, CA
NIDN. 1004117701 / Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDIANA
NIM : 15612223
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Komulatif : 3,38
Program Studi / Jenjang : Manajemen / S 1
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR
Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 09 / 12 / 2019

Yang membuat pernyataan

Mahasiswa



(INDIANA)

MOTTO

“Dimanapun engkau berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bisa kau berikan” - B.J Habibie

“Hidup ini seperti sepeda. Untuk menjaga keseimbanganmu, kamu harus terus mengayuh” -Albert Einstein

“Jangan pergi mengikuti ke mana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak”- Ralph Waldo Emerson

PERSEMBAHAN

Namo tassa bhagavato arahato sammāsambuddhasa

Terpujilah Sang Bhagava, Yang Maha Suci, Yang telah Mencapai Penerangan Sempurna.

Terima kasih dan puji syukur kepada Tuhan yang maha Esa yang telah menyertai dan memberikan kekuatan kepada penulis dalam menyusun hingga menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sehingga penulis dapat mempersembahkan kepada orang yang telah berjasa dalam kehidupan penulis.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang yang saya kasihi dan saya sayangi.

Papa dan Mama

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya sehingga saya persembahkan Skripsi ini kepada Papa dan Mama saya yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan kepercayaan kepada saya. Semoga ini menjadi langkah awal untuk saya membahagiakan Papa dan Mama.

Kakak dan Abang Saya

Untuk kakak dan abang saya, terima kasih telah mendukung saya selama ini, dan skripsi inilah dapat saya persembahkan. Semoga kita selalu dapat memberikan yang terbaik dan dapat membahagiakan Papa dan Mama.

Saddhu.....Saddhu...Saddhu...

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan anugerah yang diberikan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa hikmat yang diberikan, sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya skripsi dengan tepat waktu, yang diberi judul **“Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang”**

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Kemudian, penulis juga tidak lupa untuk berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis berterimakasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.M.Si.Ak.CA selaku Wakil I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Selvi Fauzar, SE.,M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Tubel Agusven, M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Untuk Bapak dan Ibu Dosen STIE Pemangunan yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
8. Bapak Kanto, S.AK selaku Direktur Utama PT. BPR Dana Mulia Sejahtera yang telah memberikan kesempatan dan bantuan untuk penulis melakukan penelitian di PT. BPR Dana Mulia Sejahtera serta rekan-rekan kerja yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang selalu memotivasi penulis dan senantiasa membantu serta mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua penulis yang tercinta, Bapak Ahak dan Ibu Loe Tien yang telah melahirkan, membesarkan, dan membimbing hidup penulis hingga saat ini, serta kakak dan abang (Norita, Johan, Diandi, Santi) yang selalu memberikan dukungan, doa dan kasih sayang kepada penulis.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan angkatan 2015 STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.

Mudah-Mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulis merupakan harapan yang besar bagi penulis. Demi kesempurnaan penulis skripsi, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca.

Tanjungpinang, Desember 2019

(Penulis)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Kegunaan Penelitian.....	15
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	15
1.5.2 Kegunaan Praktis	15
1.6 Sistematika Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Tinjauan Teori.....	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18

2.1.2	Sikap Kerja Karyawan	24
2.1.3	Sistem <i>Reward</i>	31
2.1.4	Punishment.....	40
2.2	Kerangka Pemikiran.....	45
2.3	Hipotesis.....	46
2.4	Penelitian Terdahulu	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		51
3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Jenis Data	51
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4	Populasi dan Sampel	54
3.4.1	Populasi.....	54
3.4.2	Sampel.....	54
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6	Teknik Pengolahan Data	58
1.6.1	Editing.....	58
1.6.2	Koding.....	58
1.6.3	Tabulasi.....	58
1.6.4	Scoring	58
1.7	Teknik Analisis Data.....	59
1.7.1	Analisis Kualitas Data.....	59
1.	Uji Validitas	59
2.	Uji Reliabilitas	60
1.7.2	Analisis Asumsi Klasik.....	61
1.	Uji Normalitas.....	61

2.	Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.	Uji Multikolinearitas	62
4.	Uji Autokolerasi	63
1.7.3	Analisis Regresi Berganda	63
1.7.4	Uji Hipotesis	64
1.	Uji t (t-test).....	64
2.	Uji F (F-test).....	65
3.	Uji Determinasi (R^2).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		67
4.1	Gambaran Umum PT BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang.....	67
4.1.1	Struktur Organisasi Perusahaan	70
4.2	Gambaran Umum Responden	71
4.2.1	Usia Responden.....	71
4.2.2	Jenis Kelamin Responden	72
4.2.3	Pendidikan Responden	72
4.2.4	Lama Bekerja Responden	73
4.3	Deskripsi Variabel	73
4.3.1	Deskripsi Variabel Sistem <i>Reward</i>	74
4.3.2	Deskripsi Variabel <i>Punishment</i>	77
4.3.3	Deskripsi Variabel Sikap Kerja Karyawan	81
4.4	Uji Instrumen Data	83
4.4.1	Uji Validitas	83
4.4.2	Uji Reliabilitas	85
4.5	Uji AsumsiKlasik	86
4.5.1	Uji Normalitas	86

4.5.2	Uji Multikolinieritas.....	88
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.5.4	Uji Autokorelasi.....	90
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.7	Uji hipotesis.....	93
4.7.1	Uji t (t-test).....	93
4.7.2	Uji F (F-test).....	94
4.7.3	Uji Determinasi (R^2).....	96
4.8	Pembahasan	97
4.8.1	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Sikap Kerja Karyawan... 97	
4.8.2	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Sikap Kerja Karyawan	98
4.8.3	Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Sikap Kerja Karyawan	99
BAB V PENUTUP.....		101
5.1	Kesimpulan.....	101
5.2	Saran	103
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Absensi Karyawan Selama Bulan Januari – Juni 2019	4
1.2 Data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera yang memperoleh Reward selama bulan jan-jun 2019	9
3.1 Data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tahun 2019	55
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	56
4.1 Karakteristik usia responden	71
4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	72
4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	72
4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	73
4.5 Variabel Sistem Reward	74
4.6 Variabel Punishment	78
4.7 Variabel Sikap Kerja Karyawan.....	81
4.8 Hasil Pengujian Validitas	91
4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas	93
4.10 Hasil Uji Normalitas Uji One Sample Kolmogrov Smirnov	96
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	97
4.12 Hasil Uji Autokolerasi.....	99
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	101
4.14 Hasil Uji-t.....	103
4.15 Hasil Uji-f	105
4.16 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
4.1 Struktur Organisasi PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang	45
4.2 Hasil Uji Kurva Histogram	94
4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	96
4.4 Hasil Heteroskedstisitas	98

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran I.	Kuesioner Penelitian
Lampiran II.	Data Karakteristik Responden
Lampiran III.	Data Penelitian
Lampiran IV.	Hasil Olah SPSS 21
Lampiran V.	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran VI.	Dokumentasi
Lampiran VII.	Plagiarisme Checker

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR DANA MULIA SEJAHTERA DI KOTA TANJUNGPINANG

Indiana 15612223 Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
indiipann@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Tanjungpinang baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan kuesioner dengan metode analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis terdiri dari uji-f, uji-t dan koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil analisis data sikap kerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu sistem *reward* dan *punishment* terhadap variabel terikat yaitu sikap kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sistem *reward* sebesar 3,405, nilai t-hitung *punishment* sebesar 2,935 > nilai t-tabel sebesar 2,048. Dan dari hasil analisis linear berganda $Y = 3.226 + 0,368X_1 + 0,318X_2 + e$, nilai koefisien determinasi (R^2) 0,780 dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan adalah sebesar 78%. Sedangkan sisanya sebesar 22% adalah di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan secara simultan sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan yang mempengaruhi sikap kerja karyawan adalah sistem *reward* karena nilainya lebih besar dari *punishment*.

Kata kunci : Sistem *Reward*, *Punishment*, Sikap kerja Karyawan

Pembimbing : 1. Selvi Fauzar, SE., M.M

Pembimbing : 2. Tubel Agusven, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD SYSTEM AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE JOB ATTITUDE AT PT. BPR DANA MULIA SEJAHTERA TANJUNGPINANG

Indiana 15612223 Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
indiipann@gmail.com

The purpose of this study is to analyze the effect of reward system and punishment on employee job attitude at PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang both partially and simultaneously.

This study uses quantitative descriptive research methods. Data collection techniques in this study are library studies and questionnaires or questionnaires with data analysis methods validity test, reliability test, classic assumption test consisting of normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test consisting of f test, test t and coefficient of determination (R^2).

From the results of data analysis, purchasing decisions indicate that there are significant influence between independent variables namely reward system and punishment on the dependent variable namely the employee job attitude, this is indicated by the value of t-count the reward of 3,405, punishment value t-count amounting to 2,935 > t-table value of 2,048. And from the results of multiple linear analysis $Y = 3.226 + 0,368X_1 + 0,318X_2 + e$, the coefficient of determination (R^2) 0,780 thus the amount of influence given by the variable reward system and punishment to the employee job attitude is equal to 78%. While the remaining 22% is influenced by other factors are not examined in this study.

Based on the results of the study, it can be concluded simultaneously reward system and punishment to employee job attitude. The most dominant variables that influence employee job attitude are reward system because the value is greater than punishment.

Keywords: Reward system, Punishment, Employee Job Attitude

Lecturer : 1. Selvi Fauzar, SE., M.M
Lecturer : 2. Tubel Agusven, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan kurang berhasil kegiatan yang dilaksanakan.

Kejadian diatas, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting bagi kelangsungan operasional suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan suatu perusahaan menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan sehari – harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam mengatur pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan operasional perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kepuasan diantaranya adalah sikap kerja karyawan.

Sikap kerja adalah bahan dasar yang sesuai dengan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pekerjaan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang akhirnya akan membawa kepada transformasi kinerja. Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, perilaku, dan afektif yang

merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek (Sivasakthi, 2015).

Bila sikap kerja karyawan dapat diungkapkan sangatlah baik manfaatnya bagi perusahaan sebagai sarana mengevaluasi kebijakan yang telah dilaksanakan. Sikap kerja karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya dapat juga menjadi barometer kebijakan organisasi instansi tersebut. Disisi lain, bila karyawan dapat mengungkapkan sikapnya dan mendapat perhatian dari organisasinya maka karyawan akan merasa dihargai, sehingga partisipasi dan kontribusinya bagi organisasi akan meningkat. Artinya karyawan berusaha menampilkan potensi-potensi yang dimiliki secara optimal, hal ini akan menguntungkan pihak organisasi.

Masalah yang timbul dalam kegiatan operasional sehari-hari di perusahaan ini adalah masih kurangnya komitmen kerja, absensi ketidakhadiran yang tinggi, tidak memanfaatkan waktu dengan baik seperti keluar tanpa izin sepengetahuan atasan dan masuk kerja terlambat melebihi waktu yang diterapkan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi ketidakhadiran karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera, karena absensi dapat menunjukkan sikap kerja karyawan apakah adanya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja.

Tingkat jumlah absensi ketidakhadiran karyawan selama enam bulan terakhir pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Selama Bulan Januari – Juni 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	31	22	5	0,73
Februari	31	18	4	0,71
Maret	31	20	6	0,97
April	31	19	6	1,02
Mei	31	20	7	1,13
Juni	31	15	10	2,15

Sumber : PT. BPR Dana Mulia Sejahtera 2019

Berdasarkan data absensi karyawan periode bulan januari – juni 2019 pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan mengalami kenaikan. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus yaitu Tingkat Absensi = jumlah absensi : jumlah hari kerja x jumlah karyawan x 100%.

Tingkat absensi yang terjadi pada bulan januari sebesar 0,73%, pada bulan februari sebesar 0,71%, bulan maret sebesar 0,97%, bulan april sebesar 1,02% bulan mei sebesar 1,13% dan pada bulan juni sebesar 2,15%. Tingkat absensi mengalami kenaikan dikarenakan adanya karyawan yang cuti, sakit, izin mendadak, dan bolos kerja dengan berbagai alasan. Tingkat absensi terbesar terdapat pada bulan juni yaitu sebesar 2,15% dikarenakan adanya hari libur nasional sehingga hari kerja efektif lebih sedikit dan banyaknya karyawan yang

mengambil cuti di bulan tersebut dan ketika akhir cuti karyawan membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulanginya terhambat karena macet.

Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap sikap kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya sikap kerja karyawan atas tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adanya jumlah absensi karyawan yang meningkat secara otomatis menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini disebabkan karena salah satu faktor (pemicunya) kurangnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena minimnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya: kurangnya kesejahteraan, penghargaan, gaji yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan, dan sikap kerja pimpinan.

Sebagai perwujudan sikap kerja yang baik dan balas jasa perusahaan kepada karyawan, maka perusahaan memberikan kontribusi berupa penghargaan (*reward*). Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi penghargaan merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan, karena besarnya penghargaan (*reward*) yang diterima mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Pratheepkanth, 2011).

Sistem penghargaan (*reward*) merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan, karena besarnya sistem penghargaan yang diterima mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sistem

penghargaan merupakan seluruh paket keuntungan yang disediakan perusahaan kepada karyawannya seperti kenaikan gaji, upah, pensiun, liburan (vakansi), promosi (kenaikan jabatan yang lebih tinggi), jaminan keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, kepemilikan saham, insentif dalam bentuk uang dan barang maupun pujian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. (Dewhurst, 2010).

Dalam memberikan penghargaan (*reward*) sebuah perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja dari efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan, dan karyawannya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena perusahaan pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

Sistem *reward* yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan (Putu, Muliani, & Sudibia, 2017).

Karyawan merupakan aset dan modal perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga penting bagi organisasi untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Sistem reward yang adil dan

menjamin kesejahteraan seluruh tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan BPR Dana Mulia Sejahtera untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Sistem reward dapat berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Pemberian peran dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang lebih besar melalui promosi jabatan merupakan salah satu reward non finansial yang dapat diterima karyawan di BPR Dana Mulia Sejahtera. Promosi yang diberikan BPR Dana Mulia Sejahtera kepada karyawan didasarkan pada persyaratan jabatan, pendidikan dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi. BPR Dana Mulia Sejahtera memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berpotensi dan dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. Reward dalam bentuk finansial juga turut diberikan BPR Dana Mulia Sejahtera kepada karyawannya berupa:

1. Gaji Bulanan

Pembayaran gaji bulanan dilakukan setiap tanggal 25, dan apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur pembayaran dilakukan pada hari kerja sebelumnya. BPR Dana Mulia Sejahtera memberikan fasilitas berupa kenaikan gaji secara berkala setiap setahun sekali dimana besarnya kenaikan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, skala upah/gaji yang berlaku dan kemampuan perusahaan.

2. Upah Lembur

Karyawan yang lembur pada hari kerja diberikan upah lembur per jam sebesar $1/173 \times$ gaji pokok per bulan dan jika lembur lebih dari 3 (tiga) jam karyawan berhak memperoleh jatah makan dengan nilai maksimum Rp. 15.000,- dan tidak boleh diganti dengan uang tunai. Karyawan yang lembur pada hari libur diberikan uang lembur sebesar 2 (dua) kali upah per jam dan berlaku kelipatan. Khusus karyawan yang tergolong kepala bagian ke atas tidak diberikan upah lembur, kelebihan jam kerja yang dilakukan itu mencerminkan usaha untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Tunjangan

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan dengan ketentuan apabila karyawan dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun diberikan THR sebesar 1 (satu) kali upah per bulan, sedangkan untuk karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun akan diberikan secara proporsional. Tunjangan ini akan dibayarkan paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya.

4. Bonus

Bonus diberikan kepada karyawan ketika ada laba dalam 1 (satu) tahun buku. Jumlah bonus yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerja masing-masing, bagi karyawan yang tidak berprestasi tidak diberikan bonus.

5. Jaminan Kesehatan

Memberikan fasilitas berupa BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Segala bentuk *reward* yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian *reward* memang memiliki tujuan yang positif. Pemberian *reward* yang baik antara *reward intrinsic* dan *reward ekstrinsic* akan memberikan dampak yang positif, namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam prakteknya justru dapat berdampak sebaliknya. Salah satu contoh pemberian *reward* yang diterapkan di BPR Dana Mulia Sejahtera adalah bonus bulanan. Bonus bulanan ini diberikan kepada seluruh karyawan dengan tidak melanggar syarat dan ketentuan yang telah diterapkan. Pemberian *reward* ini bertujuan untuk memotivasi karyawan, mendorong semangat bekerja, menilai tingkah laku serta sikap kerja karyawan.

Data karyawan yang memperoleh *reward* (bonus bulanan) selama bulan Januari – Juni 2019 dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1.2
Data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera yang memperoleh Reward selama bulan jan-jun 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang memperoleh reward	Jumlah karyawan yang tidak memperoleh reward
Januari	29	28	1
Februari	29	26	3
Maret	29	25	4
April	29	28	1
Mei	29	27	2
Juni	29	27	2

Sumber : PT. BPR Dana Mulia Sejahtera 2019

Semakin banyak *reward* yang diperoleh karyawan maka semakin tingginya semangat kerja dan produktivitas karyawan sedangkan semakin sedikitnya reward yang diperoleh maka semakin menurun kinerja karyawan serta sikap kerja karyawan.

Jika *reward* sebagai perangsang peningkatan sikap kerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan sikap kerja. *Punishment* (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Punishment (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Suak Raymond, Adolfina, 2017).

Pelanggaran terhadap peraturan pada BPR Dana Mulia Sejahtera, maka dapat dikenakan sanksi sebagai berikut :

1. Sanksi Administrasi

a. Teguran Lisan

Teguran yang disampaikan secara lisan yang merupakan tindakan korektif dengan masa berlakunya 3 (tiga) bulan.

b. Peringatan Pertama

Teguran tertulis merupakan tindakan korektif dengan masa berlakunya 6 (enam) bulan.

c. Peringatan Ketiga

Teguran tertulis, yang merupakan peringatan terakhir dengan masa berlakunya 6 (enam) bulan.

2. Pemberhentian Sementara

Selama karyawan dalam masa pemberhentian sementara dan sambil menunggu penyelesaian, maka karyawan yang bersangkutan akan tetap menerima upah sampai pemutusan hubungan kerja (PHK) diberlakukan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman (*punishment*) dilaksanakan oleh pihak manajemen BPR Dana Mulia Sejahtera tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman (*punishment*). Pihak manajemen BPR tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak

menjadi pertimbangan pihak manajemen BPR Dana Mulia Sejahtera dalam memberikan sanksi (*punishment*). Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan bank BPR masih perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku.

Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi.

PT. BPR Dana Mulia Sejahtera merupakan Bank Perkreditan Rakyat Konvensional yang bergerak di bidang perbankan. Bisnis perbankan bergerak pada bidang jasa yang menjualkan pelayanan kepada konsumen atau nasabah, juga termasuk bisnis kepercayaan nasabah kepada BPR dalam menyimpan dananya. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha Bank Perkreditan Rakyat. Tentu akan menjadi persaingan antar satu BPR dengan BPR yang lainnya untuk mencapai profit.

Agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan, masing – masing bagian diberikan tugas dan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Dan dengan mengharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan – pekerjaan dengan baik

dan benar. Namun dari sisi pribadi karyawan seperti menghadapi masalah pekerjaan – pekerjaan yang diberikan, mengatasi masalah, bertanggung jawab atas kewajibannya, mengejar target – target penjualan yang diberikan. Mengingat pada dasarnya setiap perusahaan besar maupun kecil pasti menuntut adanya kualitas kerja yang bisa diandalkan agar produktivitas dan efektifitas kerja tinggi bisa dicapai, maka perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dalam keseharian kegiatan operasional BPR Dana Mulia Sejahtera memiliki kebijakan bentuk-bentuk penghargaan dan sanksi yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Namun penerapan dan pelaksanaan tersebut terkadang tidak berjalan merata sesuai dengan kebijakan perusahaan dan dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya semangat dalam bekerja merupakan bagian dari sikap kerja karyawan. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari sistem *reward* dan *punishment*.

Dan yang menarik ingin diteliti oleh peneliti terkait sistem *reward* dan *punishment* adalah memerhatikan dan meneliti secara mendalam apakah pemberian sistem *reward* dan *punishment* mempengaruhi sikap kerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah juga dirangkumkan penulis berlandaskan pada uraian latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah adanya pengaruh sistem *reward* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?
2. Apakah adanya pengaruh *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?
3. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian lebih fokus dan terarah serta dapat mempermudah peneliti untuk mengetahui dan mengukur perkembangan dan peningkatan penelitian, maka peneliti membuat batasan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari topik penelitian “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang” tersebut mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya program studi manajemen, dalam penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi bahan perpustakaan dan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat memberi manfaat yang baik dan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam manajemen sistem *reward*, *punishment* dan sikap kerja karyawan.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam pengetahuan penelitian dan mengumpulkan berbagai jenis penelitian salah satunya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan.
3. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman – pengalaman yang berharga khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dimana yang telah dipelajari secara teori di bangku perkuliahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, penulis membagi kedalam lima bab, Adapun pokok-pokok yang dibahas dalam masing-masing bab ialah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini, setelah diuraikan, digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berpikir, dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi suatu objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan beserta saran-saran yang sekiranya bermanfaat dengan pihak terkait (Perusahaan).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut T. Hani Handoko (2017) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa:

1. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan
2. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018) persamaan dan perbedaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.2 Sikap Kerja Karyawan

a. Pengertian Sikap Kerja

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang diketahui sebagai sistem social dimana para anggota berinteraksi, yang pada akhirnya akan melahirkan sikap. Banyaknya karyawan sebagai anggota yang dimiliki oleh suatu organisasi menyebabkan munculnya bermacam-macam sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Robbin (2011) menyatakan bahwa sikap kerja adalah pernyataan evaluatif baik menguntungkan atau tidak menguntungkan yang mencerminkan bagaimana seseorang mengungkapkan perasaannya mengenai objek pekerjaannya. Bila seseorang mengatakan bahwa dirinya menyukai pekerjaannya, maka orang itu akan mengungkapkan sikapnya mengenai kerja. Seringkali dalam menghadapi objek-objek yang ada dalam pekerjaan, sikap kerja dapat bersifat positif atau negatif.

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung

merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Menurut Randi (Imam, 2011) mengungkapkan bahwa “Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya”.

Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah pernyataan evaluative yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan dan mengungkapkan kesiapan mental dalam menghadapi obyek-obyek yang ada dalam pekerjaan.

b. Komponen Pembentukan Sikap

Menurut Azwar S (2012) struktur sikap dibedakan atas 3 komponen yang saling menunjang, yaitu:

1. Komponen kognitif merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganannya (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau problem yang kontroversial.
2. Komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.
3. Komponen konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Dan berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak/ bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu dan berkaitan dengan objek yang dihadapinya adalah logis untuk mengharapkan bahwa sikap seseorang adalah dicerminkan dalam bentuk tendensi perilaku.

c. Ciri – Ciri Sikap

Adapun ciri-ciri sikap menurut Purwanto (Rina, 2013) sebagai berikut:

1. Sikap bukan dibawa sejak lahir melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan itu dalam hubungan dengan objeknya. Sifat ini yang membedakannya dengan sifat motif-motif biogenis seperti lapar, haus, kebutuhan akan istirahat.
2. Sikap dapat berubah-ubah karena itu sikap dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaankeadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah sikap orang itu.
3. Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu objek dengan kata lain sikap itu terbentuk dipelajari atau berubah senantiasa berkenaan dengan suatu objek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.
4. Objek sikap itu merupakan suatu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
5. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan, sifat alamiah yang membedakan sikap dan kecakapankecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sikap

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya

sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Menurut Azwar (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain:

1. Pengalaman pribadi Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.
2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.
3. Faktor emosional Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

e. Fungsi Sikap

Daniel Katz dalam Rina (2013) membagi fungsi sikap dalam 4 kategori sebagai berikut:

1. Fungsi *utilitarian*

Melalui instrumen suka dan tidak suka, sikap positif atau kepuasan dan menolak yang memberikan hasil positif atau kepuasan.

2. Fungsi *ego defensive*

Orang cenderung mengembangkan sikap tertentu untuk melindungi egonya dari abrasi psikologi. Abrasi psikologi bisa timbul dari lingkungan yang kecanduan kerja. Untuk melarikan diri dari lingkungan yang tidak menyenangkan ini, orang tersebut membuat rasionalisasi dengan mengembangkan sikap positif terhadap gaya hidup yang santai.

3. Fungsi *value expensive*

Mengekspresikan nilai-nilai yang dianut fungsi itu memungkinkan untuk menngkspresikan secara jelas citra dirinya dan juga nilai-nilai inti yang dianutnya.

4. Fungsi *knowledge-organization*

Karena terbatasnya kapasitas otak manusia dalam memproses informasi, maka orang cenderung untuk bergantung pada pengetahuan yang didapat dari pengalaman dan informasi dari lingkungan.

Berdasarkan beberapa uraian mengenai sikap di atas dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan suatu kebiasaan atau tingkah laku dari seseorang

untuk dapat mengekspresikan sesuatu hal atau perasaan melalui perbuatan baik yang sesuai dengan norma yang berlaku, sikap juga merupakan cerminan jiwa seseorang.

f. Indikator Sikap Kerja

Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi, berikut terdapat beberapa indikator yang mencerminkan sikap kerja :

1. Menghormati

Menghormati orang lain dalam sebuah tim kerja bisa juga berarti memperlakukan mereka dengan sepantasnya dan pada tempatnya sebagai seorang profesional. Pengakuan ini tentu saja sifatnya timbal balik. Menghormati anggota tim juga secara tidak langsung melatih mereka untuk terus bersikap kompeten dalam bidang keahliannya sesuai dengan semangat kerja/filosofi yang dibangun dalam tim kerja tersebut

2. Kejujuran

Sikap jujur dan transparan akan membuat orang lain mempercayai dalam perkaatan, tindakan, pekerjaan dan dapat mencegah seseorang memiliki alasan untuk merasa curiga. Sikap jujur juga akan membantu untuk meningkatkan kredibilitas di depan atasan dan rekan kerja.

3. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.

2.1.3 Sistem *Reward*

a. Pengertian Sistem *Reward*

Sebuah perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Sistem *Reward* merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan atau hadiah. Penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam manajemen, penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Metode ini bisa mendorong perbuatan dan kelakuan pegawai agar selalu merasa bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain memotivasi, penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Faldian (2011) mendefinisikan *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Pratheepkanth (2011) mengemukakan bahwa *reward* adalah alat penting yang dapat digunakan manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, sistem *reward* digunakan menarik orang semangat bekerja dan memotivasi bekerja lebih baik lagi bagi seluruh anggota organisasi dalam.

Reward adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Pinar Gungor, 2011).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *reward* adalah salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

b. Jenis – Jenis Sistem *Reward*

Tampubolon & Nugraheni (2013) menjelaskan terdapat dua jenis *reward* yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik sebagai berikut :

1. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

Penghargaan (*reward*) yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari transaksi antara seorang individu dengan tugasnya tanpa ikut sertanya (campur tangan) pihak ketiga.

2. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*)

Penghargaan (*reward*) yang mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi dalam usahanya untuk merespon kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

c. Tujuan Sistem *Reward*

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem penghargaan (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Sistem *reward* yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Menurut Kadarisman (2012) tujuan dari pemberian penghargaan (*reward*) adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Pemberian penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya dan diharapkan mampu untuk memberikan kesejahteraan hidup.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian penghargaan (*reward*) dapat menjadi motivasi bagi setiap anggota perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut membuat karyawan terpacu dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar memperoleh kedudukan atau penghargaan yang lebih tinggi.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Pemberian penghargaan (*reward*) yang mampu meningkatkan motivasi bekerja dapat ikut meningkatkan prestasi kerja perusahaan secara

keseluruhan. Apabila seluruh anggota organisasi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya maka tujuan perusahaan dapat dicapai dan hal ini dapat memajukan prestasi perusahaan.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Penghargaan (*reward*) yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan maupun manajer, hal ini mendukung anggota organisasi untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai mampu menciptakan peningkatan keahlian bagi karyawannya.

Dengan merancang sistem *reward* yang baik akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan, karena di satu sisi penghargaan akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain penghargaan akan memengaruhi perilaku atau sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi atau penghargaan dari perusahaan di mana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

d. Manfaat Sistem *Reward*

Pemberian penghargaan (*reward*) akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi/perusahaan tempat karyawan bekerja. Pemberian penghargaan (*reward*) tersebut akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat

dicapai bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Maka, sistem *reward* yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Manfaat penghargaan (*reward*) bagi perusahaan menurut Kadarisman (2012) adalah :

1. Akan menarik karyawan yang tingkat keterampilan tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi.
3. Mengikat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan

Bagi karyawan, penghargaan (*reward*) balas jasa memberikan manfaat (Kadarisman, 2012) :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial dan prestise karyawan.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Sistem *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

f. Indikator Sistem *Reward*

Menurut Kadarisman (2012) penghargaan (*reward*) terdiri dari dua jenis yaitu penghargaan finansial dan non finansial, berikut penghargaan finansial terdiri dari :

1. Upah

Upah merupakan balas jasa kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Pembayaran upah dapat diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Pemberian upah akan diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan pada periode tersebut.

2. Gaji

Pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif tetap dibandingkan upah yang jumlahnya relatif berubah-ubah. Pembayaran gaji disesuaikan dengan kedudukan seseorang yang ada pada perusahaan sehingga jumlah gaji yang dibayarkan kepada setiap anggota akan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap tingkat jabatan. Pembayaran gaji dilakukan sesuai dengan lamanya kerja baik seminggu, sebulan, atau setahun.

3. Insentif

Kompensasi insentif merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Hal ini

dapat menjadi motivasi karyawan karena kompensasi insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau yang mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang tinggi.

4. Tunjangan

Tunjangan kepada karyawan merupakan pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dimana perusahaan dapat membayar semua atau sebagian dari jumlah tunjangan yang diberikan. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab kepada karyawan secara sosial, hal ini dapat menjadi salah satu motivasi kerja untuk karyawan.

5. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal diberikan kepada manajer yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya penghargaan ini dapat memberikan motivasi bagi manajer untuk membuat kebijakan baru yang dapat dikerjakan seluruh anggota organisasi dan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Promosi

Adanya promosi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk manajer atau karyawan agar mampu meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke kedudukan yang lebih tinggi dan akan mendapatkan kompensasi yang meningkat pula.

Selain penghargaan finansial, terdapat penghargaan non finansial yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebijakan Organisasional (*Organizational policy*)

Pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan.

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional.

3. Rekan sekerja,

Menciptakan kondisi kerja yang baik merupakan salah satu kunci perusahaan dalam menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Salah satu kondisi kerja yang berpengaruh adalah bagaimana rekan kerja dalam perusahaan tersebut. Apabila kerja sama tim dalam perusahaan tersebut baik, diharapkan kinerja yang dihasilkan akan meningkat pula.

4. Pembagian pekerjaan

Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.

2.1.4 Punishment

a. Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Suak Raymond, Adolfina, 2017).

Sedangkan menurut Nurmiyati (2011), *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah bentuk penilaian negative terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

b. Jenis – jenis *Punishment*

Jenis-jenis hukuman (*punishment*) dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, terdiri dari :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana pegawai lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
3. Hukuman berat, terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan

Jika *reward* merupakan bentuk positif, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan maka dari itu *punishment* merupakan bentuk negatif, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Tujuan Punishment

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *punishment* ini bagi pembentukan tingkah laku yaitu :

1. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya tingkah laku yang tidak diharapkan.

2. Bersifat mendidik
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang buruk.

Tujuan pemberian *punishment* menurut M. Ngalim Purwanto (2011) sebagai berikut :

1. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

2. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

3. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

4. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

d. Indikator Punishment

Terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment Preventif*

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. *Punishment Represif*

Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

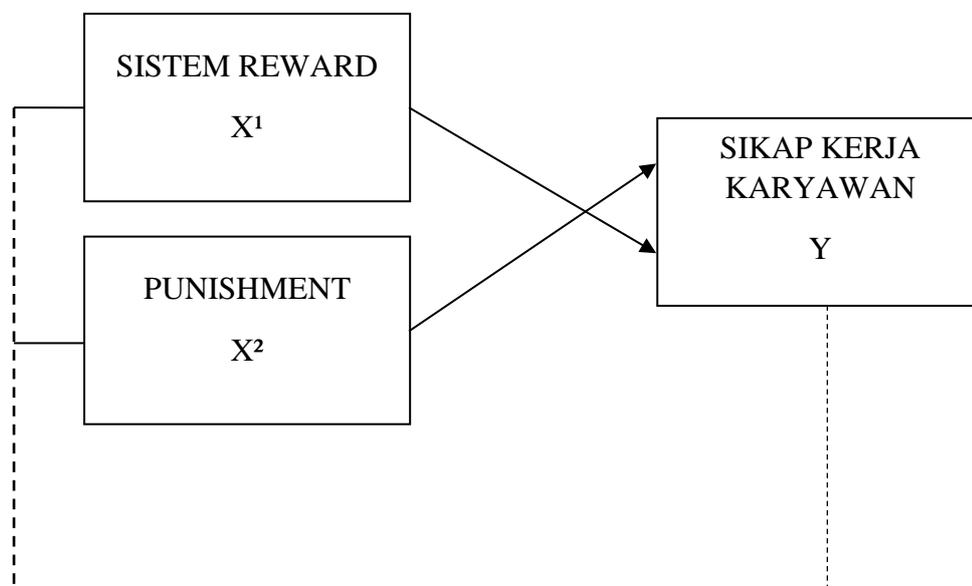
Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Peringatan
- c. Teguran
- d. Hukuman.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap sikap kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di kota Tanjungpinang seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- ▶ = Pengaruh secara parsial
- ▶ = Pengaruh secara Simultan

Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya melalui hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H1 : Diduga sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di kota tanjungpinang.

H2 : Diduga *punishment* berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di kota tanjungpinang.

H3 : Diduga sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh simultan terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di kota tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *reward*, *punishment* dan sikap kerja karyawan sebagai berikut :

1. **KANWETUU & DWUMAH (2014)** meneliti tentang Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Sikap Kerja Karyawan di Obuasi Ghana. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah jumlah absensi yang meningkat dan kurangnya komitmen kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi yang diambil adalah seluruh karyawan di Obuasi Ghana. Sampel dalam penelitian ini

sebanyak 344 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak 242 orang dan wanita sebanyak 102 orang. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan analisa regresi dengan bantuan metode program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Karyawan akan berkomitmen dan merasa puas jika sistem penghargaan (*reward*) yang berikan sesuai dengan harapan.

2. **SEEMA AFZAL (2015)** meneliti tentang “Pengaruh *Reward* Terhadap Sikap Kerja Karyawan dengan Dukungan Pengawasan sebagai variable moderasi Studi Kasus di Universitas Pakistan ”. Dalam pannelitan ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 300 sampel yaitu enam universitas termasuk GC Universitas, Universitas Pertanian, Universitas tekstil Nasional, Universitas Nasionl Fast, Universitas Indonesia, Universitas Faisalabad dan Riphah. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan metode program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *reward* dan sikap kerja karyawan. Dukungan pengawasan yang dianggap memoderasi hubungan antara penghargaan (*reward*) dan sikap kerja karyawan.
3. **ROBERT C.Y KOROMPIS (2017)** meneliti tentang Pengaruh Sikap Kerja dan penghargaan (*reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) cabang Manado. Penelitian ini menggunakan 52 karyawan PT. Bank Negara Indonesia sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan analisa regresi. Hasil pengujian F statistic

menunjukkan nilai sebesar 11,312 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Sikap Kerja dan Penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti. Kemudian hasil nilai *R Square (koefisien determinasi)* adalah 0,316 atau 31,6%. Artinya pengaruh semua variabel bebas Sikap Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 31,6 % dan sisanya sebesar 68.4 % dipengaruhi variabel lain.

4. **RAYMOND SUAK (2017)** meneliti tentang Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan metode program SPSS. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (*Sistem Reward* dan *Punishment*) dengan variabel terikat (Sikap Karyawan). Hasil pengujian terhadap Hipotesis, menunjukkan bahwa variable sistem *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Sikap karyawan. Sedangkan variable *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negative terhadap sikap karyawan dan *punishment*. Secara simultan sistem reward dan *punishment* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap sikap karyawan.

5. **DICKY SAPUTRA & NURLINA,DKK (2017)** meneliti tentang “Pengaruh Sistem *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (sanksi) Terhadap Sikap Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga dari seluruh populasi tersebut digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, angket, kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didapatkan $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel sistem *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) dan variabel *punishment* (sanksi) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,208 > 3,12$. Sementara hasil

koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga ragam data yang diperoleh mudah untuk dipahami dan dibaca oleh peneliti.

3.2 Jenis Data

Berdasarkan sumber data yang diperoleh, sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 jenis:

1. Data primer

Data Primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan masalah riset, data yang digunakan berupa data yang diperoleh dari responden (Yusiana & Maulida, 2015). Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Kota Tanjungpinang.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dan dipublikasi kepada masyarakat pengguna data, data yang digunakan berupa data yang

didapatkan dari buku, website di internet serta informasi dari penelitian terdahulu (Yusiana & Maulida, 2015).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Kuesioner

Kuisisioner adalah sebuah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini nantinya akan berisi tentang beberapa pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana pengaruh sistem reward terhadap sikap karyawan secara langsung kepada karyawan-karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Tanjungpinang untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

2. Observasi

Metode observasi yang digunakan adalah metode observasi berperan serta (participant observasi). Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penulis melakukan

observasi partisipasi di PT. BPR Dana Mulia Sejahtera sebagai pendukung bahan penelitian penulis.

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2011) studi pustaka adalah Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data . Studi pustaka dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori dari sejumlah literatur, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2011) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) 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. Batasan populasi tersebut dapat ditemukan di lapangan penelitian, sehingga populasi yang akan penulis ambil di penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang yang berjumlah 31 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dari populasi secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang yang berjumlah 31 orang.

Dibawah ini merupakan data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang yang menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja.

Tabel 3.1
Data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Tanjungpinang Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direksi	2
2	Manager Operasional	1
3	PE/ Kepatuhan	1
4	Audit Intern	1
5	<i>Human Resource Development</i>	1
6	Sekretaris	1
7	Operasional (CS/Teller)	3
8	Accounting	1
9	Manager Marketing	1
10	Supervisor Kredit	1
11	Admin Kredit	1
12	Legal Officer	1
13	Analisis Kredit	2
14	Appraisal	2
15	Kolektor	1
16	Marketing	6
17	IT & Teknisi	1
18	Logistik	1
19	Satpam	1
20	Supir	1
21	Cleaning service	1
	Total	31

Sumber: PT. BPR Dana Mulia Sejahtera (2019)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun variable - variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variable bebas (*Independent Variable*)

Merupakan suatu variable yang menyebabkan perubahan fenomena dan akan mempengaruhi variable terikat dalam suatu hubungan. Variable bebas pada penelitian ini adalah Sistem *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2).

2. Variable Terikat (*Dependent Variable*)

Table 3.5
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Sistem <i>Reward</i> (X_1)	Sistem <i>Reward</i> adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial. (Kadarisman, 2012)	1. Kenaikan gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Promosi (Kadarisman, 2012)	<i>Skala Likert</i>
<i>Punishment</i> (X_2)	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan	1. Sanksi 2. Teguran 3. Peringatan 4. Pemberitahuan (Suak Raymond, Adolfina, 2017)	<i>Skala Likert</i>

	<p>memberikan pelajaran kepada pelanggar.</p> <p>(Suak Raymond, Adolfina, 2017)</p>		
<p>Sikap Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sikap kerja adalah pernyataan evaluatif baik menguntungkan atau tidak menguntungkan yang mencerminkan bagaimana seseorang mengungkapkan perasaannya mengenai objek pekerjaannya.</p> <p>Robbin (2011)</p>	<p>1. Menghormati</p> <p>2. Tanggung Jawab</p> <p>3. Kejujuran</p> <p>Robbin (2011)</p>	<p><i>Skala Likert</i></p>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi: Editing, Koding, Tabulasi, Scoring.

3.6.1 Editing

Mengedit dapat diartikan sebagai suatu proses memeriksa daftar pernyataan atau pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan dilakukan editing ialah untuk meminimalisir kesalahan atau kekurangan yang mungkin terjadi pada daftar pernyataan yang diselesaikan sejauh mungkin (Drs.Cholid & Drs.h.Abu, 2016).

3.6.2 Koding

Koding bertujuan untuk mengklarifikasi jawaban-jawaban dari responden dalam kategori-kategori. Pada umumnya pengklarifikasian dilakukan dengan cara memberikan tanda maupun kode (Drs.Cholid & Drs.h.Abu, 2016). Untuk pengklarifikasian jawaban dibuat dengan berbagai kategori sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju

3.6.3 Tabulasi

Pengolahan tabulasi data dengan membuat tabel yang bertujuan untuk memasukkan jawaban sesuai dengan kategori-kategori yang telah dibuat.

3.6.4 Scoring

Pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor berdasarkan tingkatan jawaban yang diterima dari responden yaitu :

1. Untuk jawaban sangat setuju mendapat skor 5
2. Untuk jawaban setuju mendapat skor 4
3. Untuk jawaban ragu-ragu mendapat skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju mendapat skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 1

4.7 Teknik Analisis Data

4.7.1 Analisis Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Danang Sunyoto (2011:72) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dari uji tersebut dapat mengetahui apakah kuesioner tersebut dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu menyampaikan sesuatu yang akan diukur oleh peneliti. Sehingga dapat disimpulkan uji validitas adalah pertanyaan – pertanyaan dari kuesioner yang mengungkapkan masalah berkaitan dari variable yang diteliti.

Untuk mengukur suatu item berupa valid atau tidak valid, adapun ketentuan menurut Ghozali dalam Haryono (2014:41) jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Danang Sunyoto (2011:67) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji tersebut bertujuan mengetahui apakah alat pengumpulan data dapat mengungkapkan data tersebut tepat, stabil, dan konsisten dari suatu kelompok pada waktu yang tidak bersamaan.

Menurut Danang Sunyoto (2011:68) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Seorang karyawan /responden diberi butir pertanyaan dan alternative jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabanya sama.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antarskor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer *Statistical program for Society Science (SPSS)*, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$.

4.7.2 Analisis Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada analisis asumsi klasik terdapat uji normalitas yang menurut Danang Sunyoto (2011:84) adalah menguji variable bebas (X) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika nilai residual yang diuji tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dan begitu sebaliknya jika nilai residual yang diuji mengikuti distribusi normal maka merupakan model regresi yang baik. Untuk melakukan penentuan hasil uji normalitas dapat dengan menggunakan metode grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusannya menurut Duwi Priyatno (2012:144) jika titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Dan metode uji *one sample kolmogorov smirnov* yang dimana menurut Duwi Priyatno (2012:147) residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adapun pengertian uji heteroskedastisitas menurut Duwi Priyatno (2012:158) adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan menurut Danang Sunyoto (2011:82) jika residualnya mempunyai varians yang

sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadinya heterokedastisitas.

Tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah model regresi yang baik, namun adapun berbagai macam uji heteroskedastisitas salah satunya berupa Uji *Scatterplots* regresi. Menurut Duwi Priyatno (2012:165) *Scatterplots* regresi dengan dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:151) uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Menurut Duwi Priyatno (2012:152) untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

Adapun berbagai cara yang dapat menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dan menurut Danang Sunyoto (2011:79) adalah dengan:

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistic (a).

2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

4. Uji Autokolerasi

Menurut Duwi Priyatno (2012:172) Uji autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi dan persamaan tersebut menjadi tidak baik.

Kemudian menurut Danang Sunyoto (2011:91) salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), sebagai berikut:

1. $D_u < d_w < 4 - d_u$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokolerasi
2. $D_w < d_l$ atau $d_w > 4 - d_l$ maka H_0 diterima, artinya terjadi autokolerasi
3. $D_l < d_w < 4 - d_u$ atau $4 - d_u < d_w < 4 - d_l$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

4.7.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2012:127) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variable independen terhadap satu variable dependen dan memprediksi variable dependen dengan menggunakan variable independen. Kemudian menurut Duwi Priyatno (2012:127) dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

Persamaan estimasi regresi linier berganda dalam Sunyoto (2011:09) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

a = Nilai konstanta dan $b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi variable $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$

4.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Duwi Priyatno (2010:9) uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Hipotesis dalam menyatakan hasil uji berupa kalimat pernyataan dan bukan kalimat pernyataan, yaitu merupakan hipotesis nihil atau nol hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja (H_a). Menurut Duwi Priyatno (2010:9) dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil dan hipotesis alternative. Hipotesis nihil atau nol hipotesis (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antarvariabel sedangkan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antarvariabel.

1. Uji t (t-test)

Menurut Duwi Priyatno (2012:139) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Tingkat signifikansi pada uji t adalah 0,05 dan 2 sisi sehingga pengambilan keputusan

berdasarkan signifikansi menurut Duwi Priyatno (2012:140) jika signifikansi < 0,50 maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Adapun kriteria pengujian menurut Duwi Priyatno (2012:139) adalah :

- a. jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- b. jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

2. Uji F (F-test)

Menurut Duwi Priyatno (2012:137) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Dan pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yang dimana pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi menurut Duwi Priyatno (2012:138) jika signifikansi < 0,50 maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Adapun kriteria pengujian menurut Duwi Priyatno (2012:138) adalah :

- a. jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) atau *R square* ini menunjukkan koefisien determinasi, menurut Duwi Priyatno (2012:134) angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Kemudian *Adjusted R Square*, adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Menurut Duwi Priyatno (2012:135)

Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variable independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang sunyoto. (2011). *Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Dewhurst, M. (2010). *Motivating people: getting beyond money, Business Source Complete*.
- DICKY SAPUTRA, NURLINA, L. H. (2017). PENGARUH SISTEM REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (SANKSI) TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT 1. *ISSN:2086-5031*, 8.
- DKK, W. S. A. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN PT BPR HASAMITRA MAKASSAR, *1*(1), 31–46.
- Drs.Cholid, N., & Drs.h.Abu, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPF.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kanwetuu, V. D. P., & Dwumah, P. (2014). EFFECT OF REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEES ' BEHAVIOUR IN OBUASI EFFECT OF REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEES ' BEHAVIOUR IN OBUASI MUNICIPALITY OF GHANA. *ISSN 2277 3630, Vol. 3 (1)*(January (2014)).
- KOROMPIS, R. C. . D. (n.d.). PENGARUH SIKAP KERJA DAN

KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) CABANG MANADO. *ISSN*, 5(2), 1238–1249.

Lee, C., & Chen, C. (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry, 2013(April), 196–208.

Malayu S.P, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Pinar Gungor. (2011). The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks, 1510–1520.

Pratheepkanth, P. (2011). Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(4 Version 1.0 March).

Putu, N., Muliani, A., & Sudibia, G. A. (2017). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN FINANCE DI KOTA TABANAN) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia, 5, 1731–1756.

SEEMA, A. (2015). Impact of Reward Systems on Employee Attitudes : The Moderating Role of Perceived Supervisory Support. *ISSN 2224-5731(Paper) ISSN*

2225-0972, 5(8), 69–81.

Sivasakthi, K. (2015). THE CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN YASHIMARINE LOGISTICS (P) LTD ., AT CHENNAI. *Rnational Journal of Management (IJM)*, ISSN 0976 – 6502(Print), ISSN 0976 - 6510(On, 6502(Icam), 373–384.

Suak Raymond, Adolfina, U. Y. (2017). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG. *ISSN*, 5(2), 1050–1059.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. (2017). *MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: BPFE.

Tampubolon, B. H. P., & Nugraheni, R. (2013). Penghargaan dan Sanksi (Studi pada karyawan pelaksana PT . Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang). *ISSN 2337-3792*, 2, 1–10.

CURICULUM VITAE



Nama : INDIANA
NIM / NIRM : 15612223 /
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 07 Agustus 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Buddha
Email : indiipann@gmail.com
Alamat : Jl. Potong Lembu Plt. Sulawesi II No. 54
Pekerjaan : Swasta
Pendidikan :

- SD Negeri 004 Tanjungpinang 2003 – 2009
- SMP Maitreyawira Tanjungpinang 2009-2012
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang 2012-2015
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang 2015-2019