PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSADA INDONESIA DAN PT. ARMINAREKA PERDANA CABANG SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Oleh:

SHELLA MARANDA PH
NIM B94215065

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN

PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI

Bismillahhahmanirrahim....

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Shella Maranda PH
NIM	: B94215065
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Alamat	: Jl. Makam Islam RT: 11 RW: 03 Entalsewu – Buduran – Sidoarjo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapat gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti sebagai hasil plagiasi, maka saya bersedia menanggung segala konsekuensi yang terjadi.

Surabaya, 21 Januari 2019

Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL

TGL 20

D7EB6AFF441042992

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Shella Maranda PH

B94215065

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini disusun oleh:

Nama : Shella Maranda PH

NIM : B94215065

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Penelitian skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 21 Januari 2019

Dosen Pembimbing,

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M. Lib, Ph. D

NIP. 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Shella Maranda Puspita Heraldin telah dipertahankan didepan

Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 01 Februari 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan

Dr. H. Abd. Halim, M. Ag

NIP. 196307251991031003

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I. M.Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP. 196605141992032001

Penguji II

Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M. Si

NIP. 197512302003121001

Penguji III

Bambang Subandi, M. Si

NIP. 197403032000031001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, M.M

NIP. 197912142011011005

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Shella Maranda Puspita Heraldin
NIM : B94215065
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : Shella.maranda30@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
■ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Februari 2019

Penulis

(Shella Maranda PH)

ABSTRAK

Shella Maranda PH, 2019, Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah. Di bawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib-M. Lib, Ph.D.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui nilai hubungan dari pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif dan komparatif. Peneliti menggunakan uji regresi linear sederhana dan T – Student untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan tujuh jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai *reward. Pertama*, terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan Persada Indonesia dengan nilai *p value* 0,000. *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Arminareka Perdana *p value* 0,000. *Ketiga, reward* dengan kinerja karyawan di Persada Indonesia memiliki nilai korelasi sebesar 0,681. Nilai 0,681 menunjukkan nilai hubungan yang besar dan signifikan. *Keempat, reward* dengan kinerja karyawan di Persada Indonesia memiliki nilai korelasi sebesar 0,676. Nilai 0,676 menunjukkan nilai hubungan yang besar dan signifikan. *Kelima*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kinerja karyawan Persada Indonesia di masa akan datang, sebab nilai SEE lebih kecil daripada nilai *standart deviation*, yaitu 5,110 < 6,872. *Keenam*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kinerja karyawan PT. Arminareka Perdana di masa yang akan datang, sebab nilai SEE lebih kecil daripada nilai *standart deviation*, yaitu 2,766 < 3,718. *Ketujuh*, terdapat perbedaan pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Nilai rata-rata perbedaan nilai *reward* sebesar -16,285, sedangkan rata-rata perbedaan nilai kinerja karyawan sebesar -2,462

Kata kunci : *Reward,*Kinerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR GAMBAR xii
DAFATAR TABEL xiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penulisan 6
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Penulisan 8
BAB II KAJIAN TEORI
A. Penelitian Terdahulu 10
B. Kerangka Teori 14
C. Paradigma Penelitian 27
D. Hipotesis Penelitian 28
BAB III. METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 30
B. Lokasi Penelitian 31
C. Populasi 31
D. Variabel dan Indikator Penelitian 32
1. Variabel Penelitian 33
2. Indikator Penelitian 33
E. Tahap – Tahap Penelitian 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Teknik Pengumpulan Data 39
G. Teknik Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian 41
1. Teknik Validitas 42
2. Teknik Reabilitas 46
H. Teknik Analisis Data 48
BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 54
1. Persada Indonesia 54
2. PT. Arminareka Perdana 57
B. Penyajian Data 60
1. Tabel Frekuensi *Reward* 60
2. Tabel Frekensi Kinerja Karyawan 91
C. Analisis Data .....
1. Uji Asumsi Klasik 102
a. Uji Normalitas 103
b. Uji Liniertas 104
c. Uji Heteroskedastisitas 106
2. Regresi Linier Sederhana 108
3. T Student 126
4. Pengujian Hipotesis 130
D. Pembahasan Hasil Penelitian 132
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 138
B. Saran 141
C. Keterbatas Peneliti 142
DAFTAR PUSTAKA xv
LAMPIRAN xix

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Persada Indonesia 57

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Arminareka Perdana 60

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 107

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Validitas *Reward* 43
Tabel 3.2 Hasil Validitas Kinerja Karyawan 45
Tabel 3.3 Reliabilitas *Reward* 47
Tabel 3.4 Reliabilitas Kinerja Karyawan 48
Tabel 4.1 Frekuensi pemberian bonus setelah melampaui target 61
Tabel 4.2 Frekuensi pemberian bonus sesuai dengan beban kerja..... 62
Tabel 4.3 Frekuensi pemberikan bonus tepat waktu 63
Tabel 4.4 Frekuensi pemberian bonus dalam jangka waktu tertentu 64
Tabel 4.5 Frekuensi pemberian bonus berupa perjalanan wisata..... 65
Tabel 4.6 Frekuensi pemberian jaminan kesehatan terhadap karyawan dan keluarganya 66
Tabel 4.7 Frekuensi pemberikan jaminan hari tua terhadap karyawan..... 67
Tabel 4.8 Frekuensi pemberian tunjangan hari-hari besar (Lebaran/Natal) .. 68
Tabel 4.9 Frekuensi promosi jabatan 69
Tabel 4.10 Frekuensi jenjang karir untuk karyawan berprestasi..... 70
Tabel 4.11 Frekuensi jenjang karir berorientasi pada hasil pekerjaan 71
Tabel 4.12 Frekuensi pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pengakuan loyalitas sesuai masa kerja 72
Tabel 4.13 Frekuensi pengadaan jamuan makan untuk merayakan prestasi kerja karyawan 73
Tabel 4.14 Frekuensi pengakuan dari rekan kerja dan atasan dalam pencapaian atas prestasi kerja 74
Tabel 4.15 Frekuensi analisa karyawan terhadap tugas dari pekerjaannya .. 75
Tabel 4.16 Frekuensi karyawan menikmati proses menyelesaikan tugas..... 76
Tabel 4.17 Frekuensi karyawan menyelesaikan tugas secepat mungkin 77
Tabel 4.18 Frekuensi karyawan puas dengan pekerjaan yang diselesaikannya 78
Tabel 4.19 Frekuensi target penyelesaian pekerjaan untuk diri sendiri 79
Tabel 4.20 Frekuensi usaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin 80
Tabel 4.21 Frekuensi kepuasan terhadap hasil pekerjaan 81
Tabel 4.22 Frekuensi pemberian wewenang dari perusahaan untuk karyawan mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas 82
Tabel 4.23 Frekuensi pemberian pengawasan yang longgar dalam proses penyelesaian target..... 83
Tabel 4.24 Frekuensi pemberian tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan 84
Tabel 4.25 Frekuensi usaha perusahaan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan 85
Tabel 4.26 Frekuensi karyawan merasakan adanya perkembangan kemampuan atas diri sendiri..... 86
Tabel 4.27 Frekuensi pemberian fasilitas dari perusahaan untuk karyawan mengembangkan kemampuan..... 87
Tabel 4.28 Frekuensi pemberian pelatihan karyawan dalam tenggang waktu tertentu 88
Tabel 4.29 Frekuensi pujian dari rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja.. 89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.30 Frekuensi kebanggaan atasan atas hasil yang dicapai karyawan . 90
Tabel 4.31 Frekuensi bekerja dengan menekankan hasil yang optimal..... 91
Tabel 4.32 Frekuensi menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin 92
Tabel 4.33 Frekuensi selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.... 93
Tabel 4.34 Frekuensi pemberian kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan 94
Tabel 4.35 Frekuensi pemenuhan beban kerja yang telah ditetapkan..... 95
Tabel 4.36 Frekuensi dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pemimpin 96
Tabel 4.37 Frekuensi tidak melakukan penundaan pekerjaan 97
Tabel 4.38 Frekuensi disiplin waktu dalam bekerja 98
Tabel 4.39 Frekuensi menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan..... 99
Tabel 4.40 Frekuensi mengutamakan kepentingan pekerjaan 100
Tabel 4.41 Frekuensi berani menerima resiko atas apa yang dikerjakan.... 101
Tabel 4.42 Frekuensi menjaga dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan yang digunakan 102
Tabel 4.43 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov*..... 104
Tabel 4.44 Hasil Uji Linieritas..... 105
Tabel 4.45 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode *Glejser*..... 108
Tabel 4.46 *Descriptive Statistics* Persada Indonesia..... 109
Tabel 4.47 *Correlation*s Persada Indonesia 109
Tabel 4.48 *Variables Entered/Removed*[a] Persada Indonesia..... 110
Tabel 4.49 *Model Summary* Persada Indonesia 110
Tabel 4.50 ANOVA[a] Persada Indonesia 110
Tabel 4.51 *Coefficients*[a] Persada Indonesia..... 111
Tabel 4.52 Kekuatan Nilai Korelasi Beserta Maknanya..... 112
Tabel 4.53 *Descriptive Statistics* PT. Arminareka Perdana 115
Tabel 4.54 *Correlation*s PT. Arminareka Perdana..... 115
Tabel 4.55 *Variables Entered/Removed*[a] PT. Arminareka Perdana 115
Tabel 4.56 *Model Summary* PT. Arminareka Perdana..... 116
Tabel 4.57 ANOVA[a] PT. Arminareka Perdana..... 116
Tabel 4.58 *Coefficients*[a] PT. Arminareka Perdana..... 116
Tabel 4.59 Kekuatan nilai korelasi beserta maknanya..... 117
Tabel 4.60 *Descriptive Statistics* Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana..... 120
Tabel 4.61 *Correlation*s Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana.. 120
Tabel 4.62 *Variables Entered/Removed*[a] Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana 121
Tabel 4.63 *Model Summary* Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana 121
Tabel 4.64 ANOVA[a] Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana..... 121
Tabel 4.65 *Coefficients*[a] Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana .. 122
Tabel 4.66 Kekuatan nilai korelasi beserta maknanya..... 123
Tabel 4.67 Group Statistics T – Student 126
Tabel 4.68 Independent Samples Test 127

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi diharapkan dapat menjaga, memelihara, dan meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga instansi dapat memberikan pelayan publik yang berkualitas. Manajemen merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material. Para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasionalnya, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi di masa yang akan datang.[1] Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh T. Tani Handoko, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha–usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[2]

Organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara mengatur anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian *(organizing)* merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan

[1] Fremont E. Kast, James E. Rosenzweig (Penerjemah: Hasyim Ali). *Organisasi & Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1985) 589
[2] T. Hani Handoko. *Manajemen Jilid 2*. (Yogyakarta: BPFE. 1986) Hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan sekitarnya.[3] Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan loyalitas karyawan. Untuk mendapatkannya, pemimipin diharapkan mampu memotivasi karyawan.

Dalam menyelesaikan target pekerjaan, karyawan tentu membutuhkan motivasi. Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil tindakan.[4] Motivasi tugas didasari oleh kebutuhan seperti keberhasilan dan kompetensi. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas bahkan melampaui targetnya, karena motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.[5]

Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian *reward*. *Reward* dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu.[6] Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tuiuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena

[3] *Ibid*. Hal 167
[4] Susantyo Herlambang. *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen).* (Yogyakarta: Gosyen Publishing. 2013) Hal 133
[5] T. Hani Handoko. *Manajemen Jilid 2*. (yogyakarta: BPFE. 1986) Hal 251
[6] Jusuf Irianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Insan Cendekia. 2001) Hal 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.[7] Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan. *Reward* dapat berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan.

Menurut Henri Simamora *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.[8] Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian *reward* akan memicu karyawan untuk bekerja lebih giat., karena menurut Casio yang dikutip oleh Wibowo kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.[9] Kinerja juga dapat diartikan sebagai terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.[10] Manajer akan melihat *performance* karyawannya sebagai pertimbangan dalam pemberian *reward*. *Reward* selalu mempengaruhi kinerja karyawan.

---

[7] Suharsimi Arikunto. *Manajemen Pengajaran*. (Jakarta: PT Rineka Karya. 1993) Hal 160
[8] Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2004) Hal 514
[9] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa. 2011) Hal 7
[10] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju. 2001) Hal 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan adalah aset dalam sebuah organisasi yang menjadi penggerak bagi kemajuan organisasi tersebut. Selain pemimpin organisasi, kemajuan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari organisasi tersebut. Setiap orang dalam organisasi tersebut harus dapat bekerja sama dan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk kemajuan organisasi tersebut.

Reward adalah bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan. Karyawan adalah salah satu bagian dari keberhasilan suatu organisasi. Sedangkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.[11] Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari pekerjaan seseorang. Dengan diberikannya *reward* karyawan akan merasa kerja kerasnya lebih dihargai dari sekedar gaji.

Begitu pula dengan Persada Indonesia yang beralamat di Graha Bumi Putera Lt. 7 Jalan Raya Darmo 155 - 159, Darmo – Wonokromo – Kota Surabaya. Persada Indonesia memiliki staff-staff di berbagai bidang. Sama dengan organisasi lain, Persada Indonesia juga memberikan *reward* sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan. Persada Indonesia menyadari bahwa loyalitas karyawan akan mempengaruhi kemajuan

[11] Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Bumi Aksara. 2001) Hal 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi. Persada Indonesia menyadari bahwa karyawan membutuhkan motivasi untuk melakukan setiap pekerjaannya. Bentuk – bentuk *reward* yang diberikan menjadi alasan peneliti akan melakukan peelitian di Persada Indonesia.

Selain Persada Indonesia, PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya yang beralamat di di Perum Kebonsari Regency Blok B No. 20 Jambangan – Kota Surabaya juga memberikan *reward* sebagai bentuk dorongan kinerja karyawannya. PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya menyadari bahwa setiap karyawan membutuhkan dorongan dalam pencapaian kerja. Perhatian PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya dalam bentuk *reward* menjadikan karyawan selalu memiliki acuan dalam pencapaian pekerjaan. Acuan tersebut membuat karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang loyal menjadi alasan untuk peneliti akan memilih PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya sebagai salah satu objek penelitian. Loyalitas karyawan adalah salah satu faktor organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan yang ada di Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang bimbngan jama'ah haji dan umroh, kedua lembaga tersebut memiliki kebijakan dalam pemberian *reward* yang berbeda. *Reward* tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggali secara spesifik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai *reward* di kedua lembaga tersebut. Untuk itu, peneliti mengambil judul **"Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya"**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Persada Indonesia?
2. Adakah pengaruh antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya?
3. Berapakah nilai hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan di Persada Indonesia?
4. Berapakah nilai hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya?
5. Apakah analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Persada Indonesia?
6. Apakah analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya?
7. Adakah perbedaan *reward* dan kinerja karyawan antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan di Persada Indonesia
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui nilai hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan di Persada Indonesia
4. Untuk mengetahui nilai hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya
5. Untuk mengetahui analisis regresi dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan di Persada Indonesia
6. Untuk mengetahui analisis regresi dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya
7. Untuk mengetahui perbedaan *reward* dan kinerja karyawan antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat
   a. Memperluas pengetahuan serta wawasan tentang manajemen berdasarkan teori dan penelitian yang diuji kebenarannya
   b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi/acuan untuk penelitian selanjutnya
2. Bagi Keilmuan
   a. Membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian ilmu manajemen, serta dapat bermanfaat bagi generasi yang akan datang
   b. Sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan untuk memperkaya dan menambah wawasan
3. Bagi Organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mesukan dalam implementasi manajemen yang berhubungan dengan pemberian *reward* kepada karyawan di semua organisasi, terutama organisasi yang bergerak di bidang *tour and travel* biro Haji dan Umroh.

E. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun sistematika pembelajaran agar terarah, maka disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan.

Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi oprasional serta sistematika pembahasan. Pada bab ini menjelaskan dan mengambarkan tentang objek kajian dan alur penelitian kepada pembaca.

Bab II: Kajian Teoritik.

Kajian teoritik ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian. Pada bab ini menjelaskan tentang teori atau asumsi mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Bab III: Metode Penelitian

Metode penelitian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi instrumen penelitian, serta teknik analisa data. Pada bab ini menggambarkan teknik-teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab IV: Hasil Penelitian

Hasil penelitian bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan, saran rekomendasi serta keterbatasan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil beberapa jurnal untuk mendapatkan penelitian terdahulu yang relevan. Dari jurnal, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang memiliki sudut pandang yang berbeda dalam penelitannya. Di bawah ini penelitian terdahulu yang relevan dengan judul peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh *Human Relation* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru" oleh Nur Fadli.[12] Jenis penelitian yang digunakan adalah gabungan dari kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Pengaruh *Human Relation* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square (R2) sebesar 0.717 (71,7%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat diterangkan oleh faktor *human relation* dan *reward* yaknisebesar 71,7%. Sedangkan sisanya sebesar 28,3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan uji berpengaruh apabila F-hitung> F-tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung adalah sebesar 50.688 (lihat lampiran)

[12] Nur Fadli. *Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. (Pekanbaru: JOM Fekon Vol.4 No.1. 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan F-tabel dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.232 (lihat lampiran). Maka diperoleh F-hitung lebih besar dari F-Tabel (50.688> 3.232). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan *human relation* dan *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru diterima.Dari hasil perhitungan tersebut maka *human relation* dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Adapun perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X_2 dan sampel. Penelitian ini hanya memiliki satu variabel X dan dua sampel yaitu Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya sebagai objek penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel X dan Y.

2. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo" oleh Kevin Tangkuman et.al.[13] Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penilaian Kinerja (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Manado, Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh hasil sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Variasi faktor-faktor penentu kinerja karyawan ini juga berdasarkan

[13] Kevin Tangkuman et.al. *Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (PERSERO) cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol 3 No 2. 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

uji korelasi pearson diperoleh bahwa Penilaian kinerja berkorelasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil yang sangat signifikan. Hasil uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear berganda, Penilaian Kinerja *(performance appraisal)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Kesimpulannya yaitu Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Reward* berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Dengan demikian kinerja karyawan akan terus mengalami perbaikan jika ada peningkatan terhadap *reward* dari perusahaan. Berdasarkan hasil uji pada analisa regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa punishment berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Adapun perbedaan dengan penelitian ini ada pada variabel X. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu variabel X yaitu *reward* sedangkan penelitian yang dilakukan Kevin Tangkuman et.al terdapat tiga variabel X yaitu penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment*. Kemudian penilitian tersebut hanya meneliti satu objek penelitian saja, sedangkan pada penilitian ini peneliti akan melakukan penilitian di dua objek penelitian yang berbeda. Kemudian persamaannya terletak pada variabel Y dan pendekatan penelitian yang akan dilakukan.

3. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Peran *Reward and Punishment* dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada Bank (Studi Kasus PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)" oleh Novinta Dwi Jayanti mahasiswa Universitas Brawijaya Malang.[14] Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian ini membahas mengenai peran dari pemberian *reward and punishment* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang. Dengan hasil penelitiannya bahwa pemberian *reward* akan berdampak baik dalam meningkatkan semangat kerja, nilai moral, produktivitas kerja, serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti dan jenis penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini penulis juga tidak mengulas mengenai *punishment.*

4. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya" oleh Ade Vici Purnama mahasiswa Universitas Wijaya Putra Surabaya.[15] Jenis penelitian yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh hubungan dari pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8

[14] Novita Dwi Jayanti. *Peran Reward and Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Bank (Studi Kasus PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).* (Malang: Universitas Brawijaya. 2014)

[15] Ade Vici Purnama. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*. (Surabaya: Universitas Wijaya Putra. 2015)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa ternyata pemberian *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti yaitu Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya dan penelitian ini juga membahas mengenai pengaruh dari pemberian *punishment*.

B. Kerangka Teori

1. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward adalah imbalan atau kompensasi atas pelaksanaan tugas yang dilakukan sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan terhadap hasil kerjanya.[16] Sedangkan menurut Nur Fadli dalam jurnalnya mengartikan *reward* sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. *Reward* yang diberikan kepada karyawan juga akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.[17] *Reward* memiliki berbagai bentuk baik materi ataupun imateri.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Kevin Tangkuman et.al mendefinisikan bahwa *reward* adalah usaha menumbuhkan

[16] Dini Age Pamungkas. *Hubungan Reward dan Punishment dengan Tingkat Motivasi Karyawan dalam Mematuhi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm) Vol 1 No 2. 2012

[17] Nur Fadila. *Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. JOM Fecom. 2017. Vol 4 No 1. Hal 642

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perasaan diterima di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.[18] Perasaan diterima di lingkungan kerja akan mempengaruhi perasaan senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian *reward* (penghargaan) perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pemberian penghargaan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan juga telah dijelaskan Allah SWT dalam Al – Qur'an. Allah berfirman dalam surat Al – Imron 148:

فَاتَـهُمُ اللَّهُ ثَوَا بَا الْدُنْيَا وَحُسْنَ ثَوَا بِ الأَخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِيْنَ

Artinya: Maka Allah SWT memberi mereka pahala di dunia dan pahala pahala yang baik di akhirat. Dan Allah SWT mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.[19]

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT pun memberikan kepada orang-orang yang sabar itu balasan mereka di dunia dalam bentuk kemenangan atas musuh-musuh mereka dan kekuasaan penuh bagi mereka di muka bumi dan balasan baik lagi agung di akhirat, yaitu surga-surga yang penuh kenikmatan. Dan

[18] Kevin Tangkuman et.al. *Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (PERSERO) cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA. 2015. Vol 3 No 2. Hal 886

[19] Kementrian Agama. Al – Qur'an dan Terjemahannya. (Jakarta: 2008). Hal 115

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah SWT menyukai tiap-tiap orang yang memperbagus ibadah kepada Tuhannya dan interaksinya kepada sesama makhluk-Nya.[20]

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa seseorang akan mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakannya. Jika seseorang dapat mengerjakan sesuatu melebihi dari target yang ditentukan, maka dia akan mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya. Penghargaan tersebut dapat berbentuk benda atau pujian.

Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.[21] Pencapaian tersebut perlu diberikan apresiasi agar karyawan merasa dihargai. Perasaan dihargai oleh perusahaan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap karyawan.

b. Karakteristik *Reward*

Simamora yang dikutip oleh Raisa Shoffiani menyatakan, bahwa terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh sistem *reward* (kompensasi) agar dapat berjalan secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuan adalah sebagai berikut:

1) Arti penting
2) Fleksibilitas

[20] Hikmat Basyir, Hazim Haidar, Mushtafa Muslim, Abdul Aziz Isma'il. *Tafsir Muyassar*. (Jakarta: Darul Haq. 2016) Hal 204

[21] Kevin Tangkuman et.al. *Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (PERSERO) cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol 3 No 2. 2015. Hal 647

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Frekuensi

4) Visibilitas

5) Biaya[22]

c. Indikator *Reward*

Nugroho yang dikutip oleh Hera Wasiati menyatakan bahwa *reward* memiliki arti sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.[23]

Berikut adalah dimensi *reward* menurut Mahmudi:[24]

A. Penghargaan Ekstrinsik *(Extrinsic Rewards)*

1. Bonus *(Insentif)*

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Marianus Subianto mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisai kepada

[22] Raisa Shoffiani. *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial.* Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013. Hal 634-634

[23] Hera Wasiati. Pengaruh *Reward, Punishmen,* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interverning. Upajiwa. Vol 2. No 1. 2018. Hal 46

[24] Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2005) Hal 187

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.[25]

Sedangkan menurut Manullang yang dikutip oleh Marianus Subianto insentif adalah pemberian *reward* kepada para karyawan (baik yang bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.[26]

2. Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai.[27] Menurut Manulang yang dikutip oleh Agustina Indriyani mengatakan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja karyawan.[28] Program pelayanan tersebut dimaksudkan untuk

---

[25] Marianus Subianto. *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. (Samarinda: ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id. 2016. Volume 4) 700

[26] *Ibid*, 700

[27] Marina Ramadhany, *Taher Al – Habsji, M. Djudi Mukzam. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan*. Malang

[28] Agustina Indriyani. *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjungan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT Export Leaf Indonesia*. Surakarta: Jurnal Paradigma. Vol. 12, No. 01. 2014. Hal 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga.

Program tersebut berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.[29] Program kesejahteraan juga bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.[30]

3. Pengembangan karir

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.[31] Sedangkan menurut Sudiro yang dikutip oleh Dwi Wahyuni et.al memyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan

[29] *Ibid*,
[30] Marina Ramadhany, Taher Al Habsji, Mochammad Djudi Mukzam. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
[31] Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati, Ika Ruhana. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1. 2014. Hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.[32]

Sedangkan menurut Martoyo yang dikutip oleh Dwi Wahyuni et.al menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.[33]

4. Penghargaan Sosial *(Social Rewards)*

Penghargaan Sosial *(Social Rewards)*, yaitu berupa pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan faktor penghargaan ekstrinsik *(extrinsic rewards)* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti materi finansial dan piagam penghargaan.[34]

B. Penghargaan Instrinsik *(Instrinsic Rewards)*

1. Penyelesaian *(Completion)*

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk

[32] *Ibid*. Hal 3
[33] *Ibid*. Hal 3
[34] Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (BPFE Yogyakarta: Yogyakarta. 2006)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghargaan *(reward)* bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.[35]

2. Pencapaian *(Achievement)*

   Pencapaian merupakan penghargaan *(reward)* yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. McClelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.[36]

3. Otonomi *(Autonomy)*

   Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Otonomi dalam *instrinsic reward* dapat diartikan sebagai pekerja diberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.[37] Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan

---

[35] Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi. alih bahasa Gina Gania*. (Jakarta : Erlangga. 2006)
[36] *IbId*
[37] Kenneth Wexley, Gary Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia diterjemahkan Muh. Shobaruddin.* (Jakarta: Rineka Cipta. 1992) Hal 126

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan apa yang diangggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu.

4. Pertumbuhan Pribadi *(Personal Growth)*

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.[38]

5. Penghargaan Psikologis *(Psychic Rewards)*

Penghargaan Psikis *(Psychic Rewards)* berkaitan dengan harga diri *(self esteem)*, kepuasaan diri *(self satisfaction)*, dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis *(Psychic rewards)* adalah penghargaan intrinsik *(instrinsic rewards)* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan

[38] *Ibid*, Hal 226

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.[39]

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah yang dikutip oleh Marianus Subianto mengemukakan bahwa Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.[40]

Setiap karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Organisasi diharapkan mampu memahami kemampuan setiap karyawannya. Allah berfirman dalam surat An – Nahl Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صاَ لِحاً مِّنْ ذ كَرٍ اَوْاُنْثىَ وَهُوَ مُوْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيوةً طَيِّبَةً ج وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ ماَكاَنُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri

[39] Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (BPFE Yogyakarta: Yogyakarta. 2006)
[40] Marianus Subianto. *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. (Samarinda: eJournal Administrasi Bisnis (ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id). Vol 4 No 3. 2016) Hal 700

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.[41]

Ayat diatas menjelaskan bahwa barangsiapa mengerjakan amal shalih, baik lelaki maupun perempuan, sedang ia beriman kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, maka Kami akan beri dia kehidupan bahagia dan tentram di dunia, kendatipun ia tidak banyak memiliki harta, dan Kami benar-benar akan memberikan balasan pahala bagi mereka di akhirat dengan balasan yang lebih baik dari apa yang mereka perbuat di dunia.[42]

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Marius Subianto mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, yaitu: [43]

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hakim yang dikutip oleh Mega Mayasari dan Indria Hangga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai

[41] Kementrian Agama. *Al – Qur'an dan Terjemahannya Edisi 2002*. (Jakarta: 2008). Hal 488
[42] Hikmat Basyir, Hazim Haidar, Mushtafa Muslim, Abdul Aziz Isma'il. *Tafsir Muyassar*. (Jakarta: Darul Haq. 2016) Hal 846 – 847
[43] *Ibid*. Hal 701

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.[44]

1. Kualitas

   Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesainnya.Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.[45] Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir. (selalu meningkatkan kualitas kontinuitas).

2. Kuantitas

   Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.[46] Kuantitas juga dapat diartikan sebagai jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan

---

[44] Mega Mayasari dan Indria Hangga. *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*

[45] Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieq, Heru Susilo. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

[46] Wungu dan Brotoharsojo. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System.* (Jakarta: Murai Kencana. 2003) Hal 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.[47]

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.[48]

Tugas adalah suatu bagian satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan. Tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap.[49]

Pelaksanaan tugas dapat didefinisikan sebagai tindakan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci untuk menyelesaikan bagian satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan.

---

[47] Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieq, Heru Susilo. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

[48] Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002) Hal 70

[49] Moekijat. *Asas-asas Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alumni. 1998) Hal 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Tanggung Jawab[50]

Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama.[51]

Sedangkan menurut Mustari bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara, dan tuhan.[52]

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan *Reward* dengan Kinerja Karyawan

Menurut I made Kris Arimbawa et.al menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah melalui pemberian penghargaan *(reward)* bagi pegawai.[53] Pemberian *reward* akan menimbulkan perasaan dihargai bagi karyawan. Perasaan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja serta loyalitas karyawan. Penting bagi perusahaan dalam memperhatikan pemberian *reward*

---

[50] A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009) Hal 75

[51] Hawari Dadang. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. (Jakarta: Balai Penerbit FKUI; 2001) Hal 199

[52] Mustari, Mohamad. *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan Karakter.* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo. 2011) Hal 21

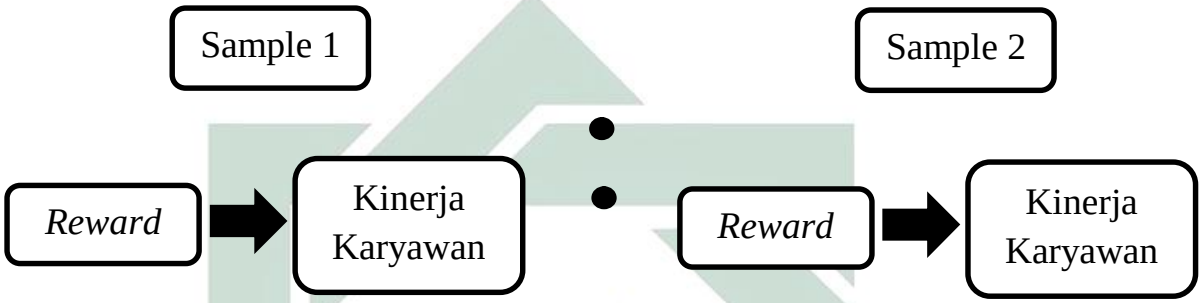
[53] I Made Kris Arimbawa et.al. *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jembrana*. (Bali: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan cenderung melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Perasaan senang dalam melakukan pekerjaan tersebut juga akan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya.

Paradigma Penelitian

Gambar 2.1



Keterangan:

Pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

Perbandingan pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) antara sampel 1 dan sample 2

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian-penetian sebelumnya yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_i: Terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

   H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

   H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

3. H_i: Terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

   H_o: Tidak terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.[54]

Jenis penelitian di dalam pendekatan kuantitatif ini adalah menggunakan penelitian asosiatif dan komparatif. Penelitian Asosiatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Sebuah penelitian, selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih, baik secara eksplisit maupun implisit.[55] Dalam pnelitian ini, topik penelitian yang digunakan adalah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian komparatif merupakan penelitian yang menyatakan perbandingan antara sampel atau variabel yang satu dengan sampel atau variabel yang lain.[56] Topik penelitian komparatif ini adalah membandingkan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Penelitian komparatif ini membandingkan perusahaan yang bergerak

[54] Tim Penyusun. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah. 2015) Hal 13
[55] Nanang Martono. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media. 2010) Hal 25
[56] *Ibid*. Hal 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di bidang keberangkatan haji dan umroh. Perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang sama yaitu, memiliki cabang yang mencakup wilayah jawa timur.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah di Persada Indonesia yang beralamat di Indonesia yang beralamat di Graha Bumi Putera Lt. 7 Jalan Raya Darmo 155 - 159, Darmo – Wonokromo – Kota Surabaya. dan di PT. Arminareka Perdana yang beralamat di Perum Kebonsari Regency Blok B No. 20 Jambangan – Kota Surabaya – Jawa Timur 60233.

C. Populasi

Populasi adalah sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi merupakan keseluruhan unit sampling secara fisik yang dibatasi secara ketat oleh kriterium tertentu atau keseluruhan dari hasil pengukuran.[57]

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari,

[57] Tim Penyusun. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah.* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah. 2015) Hal 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melainkan seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek.[58]

Berdasarkan pemahaman di atas, penentuan populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Peneliti memilih karyawan Persada Indonesia yang berjumlah 48 orang dan PT. Arminareka Perdana yang berjumlah 80 orang. Di Persada Indonesia, karyawan adalah seluruh orang yang ada dalam struktur organisasi kecuali *president dirctor, director,* dan *finance & accounting director*. Sedangkan di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya, karyawan adalah orang yang bekerja baik masuk dalam struktur organisasi maupun tidak. Kuesioner yang tidak di isi sebanyak di Persada Indonesia sebanyak 15 kuesioner, karena karyawan yang berada dikantor cabang tidak dapat diprediksi kedatangannya ke kantor pusat Surabaya. Peneliti juga telah berupaya membagikan kuesioner secara online untuk karyawan cabang, namun dalam jangka waktu 4 minggu kuesioner online tidak terisi sama sekali. Sedangkan di PT. Arminareka Perdana kuesioner yang tidak di isi sebanyak 29 kuesioner. Hal tersebut dikarekan team *marketing* yang jarang berada dikantor, sebagian kuesioner yang dibawa pulang juga tidak di serahkan kembali kepada peneliti.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

[58] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta. 2011) Hal 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulnya.[59] Jenis variabel yang digunakan peneliti adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Variabel yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu:

a. **Variabel Independen**

Variabel independen disebut sebagai variable stimulus, *predictor, antecendent* atau disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[60] Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Reward* (X).

b. **Variabel Dependen**

Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.[61] Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. **Indikator Penelitian**

a. ***Reward***

[59] *Ibid.* Hal 38
[60] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta. 2011). 39
[61] *Ibid,* 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.[62] Indikator dari *reward* adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Reward Extrinsic Rewards (Penghargaan Ekstrinsik)	1. Bonus	Pemberian bonus setelah melampaui target
		Pemberian bonus sesuai dengan beban kerja
		Pemberikan bonus tepat waktu
		Pemberian bonus dalam jangka waktu tertentu
		Pemberian berupa perjalanan wisata
	2. Kesejahteraan/Tunjangan	Pemberian jaminan kesehatan terhadap karyawan dan keluarganya
		Pemberikan jaminan hari tua terhadap karyawan
		Pemberian tunjangan hari-hari besar (Lebaran/Natal)
	3. Pengembangan Karir/Promosi	Promosi jabatan dilakukan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melibihi

[62] Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2004) Hal 514

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		target dalam rentang waktu yang di tentukan perusahaan
		Jenjang karir untuk karyawan berprestasi
		Jenjang karir berorientasi pada hasil pekerjaan karyawan
	4. *Social Rewards* (Penghargaan Sosial)	Pengadaan jamuan makan untuk merayakan prestasi kerja karyawan yang terus meningkat
		Pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pengakuan loyalitas sesuai masa kerja
		Pengakuan dari rekan kerja dan atasan dalam pencapaian atas prestasi kerja
Instrinsic Rewards (Penghargaan Instrinsik)	1. Penyelesaian	Analisa karyawan terhadap tugas dari pekerjaannya
		Karyawan menikmati proses dalam menyelesaikan tugas
		Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugasnya secepat mungkin
		Karyawan puas dengan pekerjaan yang diselesaikannya
	2. Pencapaian	Target penyelesaian pekerjaan untuk diri sendiri
		Usaha dalam menyelesaikan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		secepat mungkin
		Kepuasan terhadap hasil pekerjaan
	3. Otonomi	Pemberian wewenang dari perusahaan untuk karyawan mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas – tugas saya
		Pemberian pengawasan yang longgar dalam proses penyelesaian target
		Pemberian tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan
	4. Pertumbuhan Pribadi	Usaha perusahaan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan
		Karyawan merasakan adanya perkembangan kemampuan atas dirinya sendiri
		Pemberikan fasilitas dari perusahaan untuk karyawan mengembangkan kemampuan
	5. *Psychic rewards* (Penghargaan Psikologis)	Pemberian pelatihan karyawan dalam tenggang waktu tertentu
		Pujian dari rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja
		Kebanggaan atasan atas hasil yang dicapai karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[63] Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Karyawan	1. *Quality* (Kualitas)	Bekerja dengan menekankan hasil yang optimal
		Menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin
		Selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan
	2. *Quantity* (Kuantitas)	Pemberian kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan
		Pemenuhan beban kerja yang telah ditetapkan
		Dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pemimpin
	3. Pelaksanaan Tugas	Tidak melakukan penundaan pekerjaan
		Disiplin waktu dalam bekerja
		Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

[63] Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Resdakarya. 2000) Hal 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	4. Tanggung Jawab	Mengutamakan kepentingan pekerjaan
		Saya berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan
		Menjaga dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan yang saya gunakan

E. Tahap – Tahap Penelitian

Tahapan penelitian yang ditempuh dalam penelitian "Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya" dibuat sistematika sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

   Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang diteliti lalu merumuskan masalahnya, menentukan variabel, melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat, menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yang kemudian dilakukan pengecekkan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

   Dalam tahap ini, lokasi ditentukan dan perizinan penelitian diselesaikan. Kemudian, menentukan jumlah populasi yang diambil secara keseluruhan dan melakukan pengumpulan data dengan alat ukur yang sudah dipersiapkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tahap Pengelolaan Data

a. Peneliti melakukan skoring terhadap hasil yang telah diisi oleh responden

b. Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian peneliti membuat tabel data

c. Peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik

d. Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.[64]

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang telah dikumpulkan digunakan untuk pemecahan masalah yang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiono, metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.[65]

Dalam pengumpulan data ini peneliti melakukan riset secara langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan guna melengkapi data yang dibutuhkan yaitu dengan:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan

[64] Nuril Amirotus Sa'diyah, Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

[65] Ir. Syofian Sireger. *Metode Penelitian Kuantitatif.* (Jakarta: Kencana. 2013) Hal 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.[66]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket langsung tertutup, tiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Sedangkan cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau checklist pada lembar jawaban yang telah tersedia. Jawaban responden telah disediakan sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisisnya.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pernyataan untuk pengukuran di atas sebagai berikut:

a) Sangat Baik (SB) : Skor 5
b) Baik (B) : Skor 4
c) Kurang Baik (KB) : Skor 3
d) Tidak Baik (TB) : Skor 2
e) Sangat Tidak Baik (STB) : Skor 1

Atau

a. Sangat Sesuai (SB) : Skor 5
b. Sesuai (B) : Skor 4
c. Kurang Sesuai (KB) : Skor 3

[66] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta. 2011) Hal 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Tidak Sesuai (TB) : Skor 2

e. Sangat Tidak Sesuai (STB) : Skor 1

b. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini digunakan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan rapat agenda.[67] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen cacatan jumlah karyawan dan struktur organisasi di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana sebagai data pengambilan populasi dan lampiran hasil penelitian.

G. Teknik Validitas dan Reliabitias Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap butir-butir instrumen pernyataan atau pertanyaan dari kuesioner. Pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket. Apakah isis dari butir-butir tersebut sudah valid ataukah tidak valid.

Dalam pengujian validitas data, ada kemungkinan terjadinya butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid, sehingga

[67] Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* (Jakarta: Rineke Cipta. 2001) Hal 206

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, yaitu mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel dalam penelitian tersebut.[68]

Uji validitas bisa dihitung dengan menggunakan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan meggunakan rumus teknik korelasi *'produc moment'*.[69] Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Jika nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05 atau 5% (ukuran standar yang sering digunakan).[70] Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:[71]

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.

[68] Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Yogkarta : Gava Media. 2014) Hal 121
[69] Singarinbun, Masri, et.al. Metode Penelitian Survai. (Jakarta: PT Pustaka LP3S. 1995)
[70] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hlm, 17
[71] *Ibid;* hlm, 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Pernyataan itu seperti yang diketahui bahwa r tabel pada uji 1 sisi dengan sig. 0.05 dan jumlah reponden 84, sehingga hasil yang diperoleh adalah 0.220. Hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan spss versi 22 *for windows*, sebagai berikut:

Tabel 3.1

Hasil Validitas *Reward* (X)

No	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	X1	0.686	0.220	Valid
2	X2	0.795	0.220	Valid
3	X3	0.825	0.220	Valid
4	X4	0.742	0.220	Valid
5	X5	0.629	0.220	Valid
6	X6	0.596	0.220	Valid
7	X7	0.584	0.220	Valid
8	X8	0.678	0.220	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	**X9**	**0.679**	**0.220**	**Valid**
10	**X10**	**0.707**	**0.220**	**Valid**
11	**X11**	**0.664**	**0.220**	**Valid**
12	**X12**	**0.731**	**0.220**	**Valid**
13	**X13**	**0.753**	**0.220**	**Valid**
14	**X14**	**0.779**	**0.220**	**Valid**
15	**X15**	**0.661**	**0.220**	**Valid**
16	**X16**	**0.685**	**0.220**	**Valid**
17	**X17**	**0.760**	**0.220**	**Valid**
18	**X18**	**0.783**	**0.220**	**Valid**
19	**X19**	**0.554**	**0.220**	**Valid**
20	**X20**	**0.660**	**0.220**	**Valid**
21	**X21**	**0.696**	**0.220**	**Valid**
22	**X22**	**0.648**	**0.220**	**Valid**
23	**X23**	**0.621**	**0.220**	**Valid**
24	**X24**	**0.699**	**0.220**	**Valid**
25	**X25**	**0.678**	**0.220**	**Valid**
26	**X26**	**0.534**	**0.220**	**Valid**
27	**X27**	**0.564**	**0.220**	**Valid**
28	**X28**	**0.731**	**0.220**	**Valid**
29	**X29**	**0.753**	**0.220**	**Valid**
30	**X30**	**0.779**	**0.220**	**Valid**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel *Reward* (X) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.220. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 30 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.2

Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	Y1	0.700	0.220	Valid
2	Y2	0.697	0.220	Valid
3	Y3	0.585	0.220	Valid
4	Y4	0.640	0.220	Valid
5	Y5	0.674	0.220	Valid
6	Y6	0.503	0.220	Valid
7	Y7	0.651	0.220	Valid
8	Y8	0.691	0.220	Valid
9	Y9	0.661	0.220	Valid
10	Y10	0.739	0.220	Valid
11	Y11	0.711	0.220	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12	**Y12**	**0.715**	**0.220**	**Valid**

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.220. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 12 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Reliabel menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[72]

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur realibilitas suatu instrumen penelitian, tergantung dari skala yang digunakan. Pengujian relibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha cronbach.* untuk menghitung reabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau'salah' maupun 'ya' atau 'tidak'. Dengan ketentuan uji reliabilitas:[73]

a) Jika koefisen Alpha > 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel
b) Jika koefisen Alpha < 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

a. Uji Reliabilitas pada *Reward* (X)

[72] Arikunto, Suharsimi. Prosedur penelitian. (Jakarta: Rieneka cipta. 2006) Hal 178
[73] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hlm, 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel *Rewad* (X) memiliki 30 pertanyaan yang diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel *Reward* (X):

Tabel 3.3

Reliabilitas *Reward* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	30

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel *Reward* (X) dinyatakan reliabel. Hal tersebut berdasarkan pada tabel di atas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari variabel *strenght* atau kekuatan adalah 0,960 yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, variabel *Reward* dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 12 pertanyaan yang diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y):

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	12

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut berdasarkan pada tabel di atas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari variabel *strenght* atau kekuatan adalah 0,881 yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, meilah-milah menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[74]

Dalam penelitian ini, alat ukur yang dipakai adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.[75]

[74] Lexy J. Moloeong. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008) Hal 248

[75] Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi.* (Bandung:Alfabeta. 1998) Hal 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis data dalam penelitian ini memakai analisis regresi linear sederhana dengan bantuan komputer, menggunakan paket program SPSS *(statistical packeges for social science)* 22 for windows. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali.[76] Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan di antara dua variabel.[77]

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data)**

   Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.[78]

   Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.[79]

2. **Uji Linieritas**

[76] Nanang Martono. *Statistik Sosial (Teori dan Aplikasi Program SPSS).* (Yogyakarta: Gaya Media. 2010) Hal 252
[77] *Ibid.* Hal 253
[78] Ridwan dan Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian.* (Bandung: Alfabeta. 2012) Hal 108
[79] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hlm, 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig > f, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara yang kedua dengan melihat nilai sigifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* > 0,05, maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* < 0,05, maka hubungan antar variabel tidak linier.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut : Tidak terdapat heteroskedastisitasi jika:

a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
b) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

Selain menggunakan uji scatterplot, ada juga cara lain untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu menggunakan metode glejser. Uji Glejser dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitasnya sig>0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[80]

[80] Mar'atu Shaliha, "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar"* Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, hlm, 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ialah suatu alat untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel (Y) bila nilai variabel (X) di tambah beberapa kali.[81] Untuk dapat melakukan regresi, terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi, namun apabila melakukan uji korelasi belum tentu melakukan uji regresi. Dengan kata lain, bila melakukan uji korelasi, boleh meneruskan untuk uji regresi maupun tidak.[82]

Langkah-langkah untuk melakukan uji regresi sederhana sebagai berikut:

a. Menghitung a dan b dengan rumus :

$a = (\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)$

$. N(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2$

$b = n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)$

$. N(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2$

b. Membuat persamaan regresi

$\hat{Y} = a + bx + e$

Dimana :

$\hat{Y}$: Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X : Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyeban (Independent)

a : konstanta

[81] Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010) Hal 252.
[82] *Ibid*. Hal 252

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b : koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor.

e : error

5. Uji T Test

T – Test atau T – student (disebut juga uji T) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk mengujji hipotesis komparatif dua sampel. Pengujian dengan menggunakan T – Test ini tergolong dalam uji perbandingan (komparatif) yang bertujuan untuk membandingkan rata – rata kedua kelompok yang diuji berbeda secara signifikan atau tidak. Fungsinya adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikan) hasil penelitian yang berupa perbandingan keadaan kelompok dari dua rata – rata sampel. Adapun syarat untuk menggunakan T – Test yaitu:

1. Variabel Independen (x) harus berada pada skala nominal atau ordinal (bersifat kategoris)
2. Variabel Dependen (y) harus berada pada skala interval atau rasio[83]

[83] Nanang Martono. *Statistik Sosial*. (Yogyakarta : Gava Media.2010) Hal 160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Persada Indonesia

a. Sejarah Persada Indonesia

Berdiri pada tahun 1989 dengan nama resmi PT. Persada Duta Beliton, bergerak dalam bidang travel agent yang menyediakan layanan ticket maskapai penerbangan, laut, dan darat. Seiring dengan berjalannya waktu yang selalu menuntut untuk terusnya berkembang, jajaran direksi PT Persada Duta Beliton memutuskan untuk mengubah brand perusahaan dengan nama Persada Tour.

Selain itu jajaran direksi juga menambahkan layanan produknya berupa *international & domestic tour* serta umrah haji. perubahan dan penambahan layanan tersebut dilakukan demi memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin lama semakin berubah dan berkembang. Brand Persada Tour berlangsung selama 12 tahun, jatuh bangun telah dialami oleh Persada Tour, sehingga di tahun 2012 jajaran direksi kembali memutuskan untuk mengubah nama brand perusahaan menjadi Persada Indonesia, perubahan ini kembali dilakukan karena kami menyadari bahwa kami masih harus tetap belajar dan mencari jati diri perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demi memberikan layanan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia.[84]

b. Visi Misi Persada Indonesia

1. Visi:

Menjadi mitra bagi seluruh masyarakat indonesia dalam memberikan produk jasa layanan perjalanan yang kreatif, inovatif, solutif, dan konsisten.

2. Misi

a) Menjadi penyelenggara umroh dan haji yang amanah dan dipercaya masyarakat dengan terus membawa nilai-nilai islam dalam setiap aktivitas ibadahnya.

b) Menyediakan jasa perjalanan domestic dan international tour yang aman, nyaman, dan tetap mengutamakan nilai-nilai agama.

c) Menjadi perusahaan yang memberikan dampak yang baik bagi masyarakat sekitar.[85]

c. Legalitas Perusahaan

a) SIUP : 15/02/BPU/X/89

b) TDP : 13.01.1.63.13773

c) NPWP : 01.495.716.1-609001

d) SK : 0-15086.HT.01.04.TH.2001

e) Legalitas Penyelenggara Resmi

[84] Diakses di https://www.persadaindonesia.id/pages/sejarah
[85] Diakses di https://www.persadaindonesia.id/pages/visi-misi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f) PHU/HK.3278/III

g) Ijin Umrah : SK. Kemenag No.439 / 2017

h) Ijin Haji : D – 125

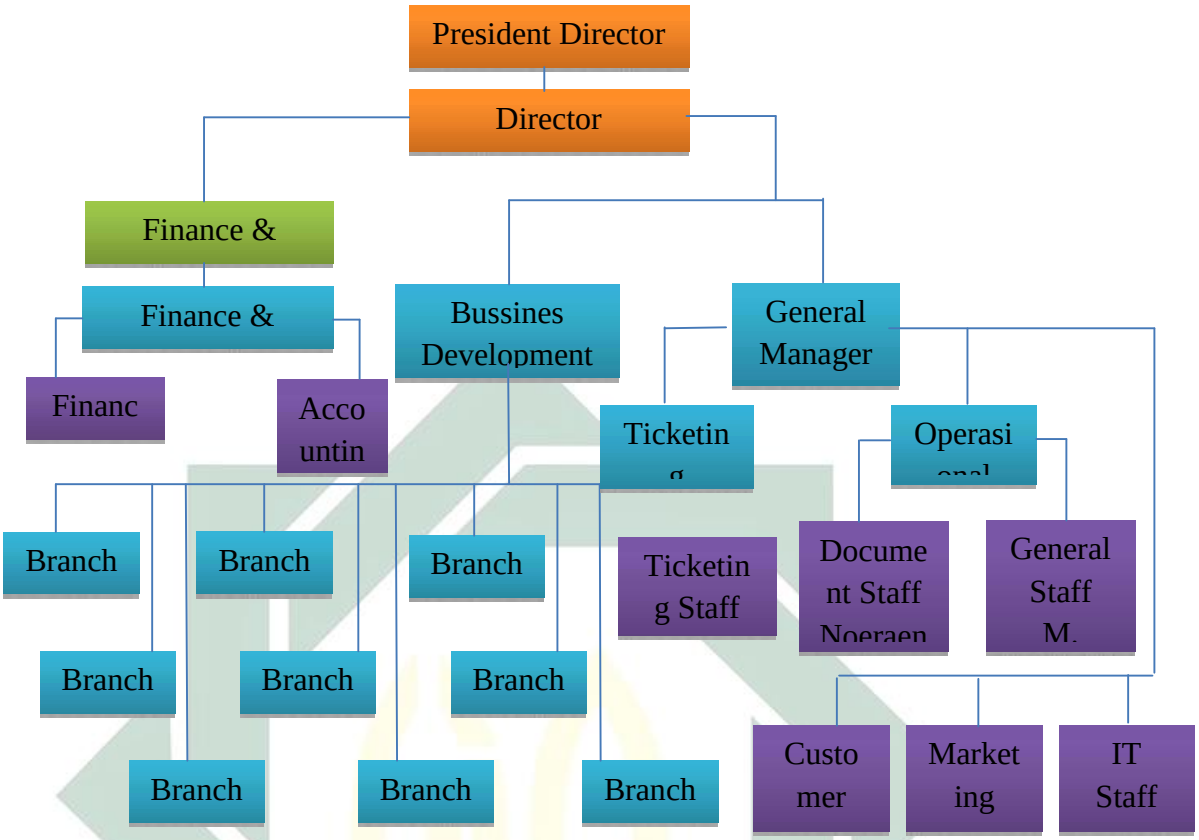
i) ASITA (Association of the Indonesian tours & travel agencies), adalah asosiasi yang ada di Indonesia untuk perusahaan dalam bidang tour dan travel.

j) AMPHURI (Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia), adalah asosiasi yang ada di Indonesia dan didalamnya adalah perusahaan penyelenggara umrah dan haji yang telah memiliki ijin departemen agama pemerintah.[86]

[86] Diakses di https://www.persadaindonesia.id/pages/legalitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Persada Indonesia

2. PT. Arminareka Perdana

a. Sejarah PT. Arminareka Perdana

PT. Arminareka Perdana adalah Biro legal formal yang didirikan pada tanggal 9 Pebruari 1990 di Jakarta oleh Bapak Drs.H.Gurril Mz dan Ibu Hj Corry Mundzakkar dengan Bapak Sholichin GP sebagai Penasehat yang berkantor Pusat di gedung menara salemba Lt. V, Jl. Salemba Raya No. 05, Jakarta Pusat 10440. PT. Arminareka Perdana bergerak di bidang Travel perjalanan ibadah Haji Plus dan Umrah juga di bidang ketenagakerjaan wanita (TKW) untuk berbagai Negara. Perusahaan ini telah memegang hak atas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penyelenggaraan umrah dengan No.Izin umrah D 142-2009 dan penyelenggara haji plus D 80-2009. Izin ini di evaluasi oleh pihak kementrian agama RI secara periodik dalam kurun waktu tertentu.[87]

PT. Arminareka Perdana memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu cabangnya berada di Surabaya. Cabang Arminareka di Surabaya berlokasi di perum Kebonsari Regency Blok B No. 20, Kebonsari, Jambangan, Surabaya, Jawat Timur 60233. PT. Arminareka Cabang Surabaya didirikan pada 10 Desember 2010.

b. Visi-Misi PT. Arminareka Perdana Via ARUS (PT.Armina Utama Sukses)

1. Visi:
   a) Mewujudkan keinginan dan niat para mitranya berangkat umrah dan haji
   b) Meningkatkan taraf hidup keluarga dan masyarakat
   c) Memberikan solusi haji dan umrah dengan berbagai kemudahan.
2. Misi:
   a) Memberi support dan konsultasi kepada usaha-usaha syari'ah antara lain : Support dan pengembangan Program PT.Arminareka Perdana dan PT. Armina Utama Sukses dalam memberikan kemudahan kepada Ummat Islam untuk menunaikan ibadah umrah dan haji.

[87] Diakses di http://www.arminarekaperdana.com/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Memberikan solusi & Peluang menuju "Perubahan Kehidupan yang lebih baik & barokah".[88]

c. Legalitas Perusahaan

a) No. Surat Izin Usaha Biro Perjalanan Umum: Kep. 21/BPU/II/90

b) NPWP : 01.342.510.3-432.000

c) No. Izin Domisili : 300/75/KI IB/XI/2007

d) No. Izin Umrah : D / 76 Tahun 2015

e) No. Izin Haji Plus : D / 136 Tahun 2015

f) Sertifikasi Syariah MUI Nomor U-333/DSN-MUI/X1/2010.

Merupakan Anggota AMPHURI (Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji Umrah Republik Indonesia)Terdaftar di Ministry of Hajj Saudi ArabiaSejak tanggal 5 November 2010, PT. Arminareka Perdana telah mendapatkan Sertifikat sebagai LEMBAGA BISNIS SYARIAH dari Dewan Syariah Nasional

g) Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).[89]

[88] Diakses di https://www.arminarekaperdana.co.id/about-us/visi-dan-misi/
[89] Diakses di https://www.arminarekaperdana.co.id/about-us/legalitas-perusahaan-pt-arminareka-perdana/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi

PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya Jawa Timur

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang *Reward* (X)

Pada variabel *Reward* ada 30 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel *reward* yang sudah diolah menggunakan program SPSS *(statistical packeges for social science)* 22 *for windows*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian bonus setelah melampaui target

Tabel 4.1

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	8	9,5	9,5	9,5
	2 = Tidak Baik	5	6,0	6,0	15,5
	3 = Kurang Baik	7	8,3	8,3	23,8
	4 = Baik	44	52,4	52,4	76,2
	5 = Sangat Baik	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 7 orang atau sebesar 8,3 %, yang menjawab baik sejumlah 44 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 20 orang atau sebesar 23,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 52,4 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 6 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian bonus sesuai dengan beban kerja

Tabel 4.2

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	9	10,7	10,7	11,9
	3 = Kurang Sesuai	13	15,5	15,5	27,4
	4 = Sesuai	37	44,0	44,0	71,4
	5 = Sangat Sesuai	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 10,7 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 37 orang atau sebesar 44 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 28,6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 44 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberikan bonus tepat waktu

Tabel 4.3

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	8	9,5	9,5	10,7
	3 = Kurang Sesuai	22	26,2	26,2	36,9
	4 = Sesuai	37	44,0	44,0	81,0
	5 = Sangat Sesuai	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 26,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 37 orang atau sebesar 44 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 16 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 44 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian bonus dalam jangka waktu tertentu

Tabel 4.4

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	9	10,7	10,7	11,9
	3 = Kurang Sesuai	21	25,0	25,0	36,9
	4 = Sesuai	45	53,6	53,6	90,5
	5 = Sangat Sesuai	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 10,7 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 25 %, yang menjawab sesuai sejumlah 45 orang atau sebesar 53,6 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 53,6 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian bonus berupa perjalanan wisata

Tabel 4.5

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	13	15,5	15,5	16,7
	3 = Kurang Sesuai	16	19,0	19,0	35,7
	4 = Sesuai	39	46,4	46,4	82,1
	5 = Sangat Sesuai	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %, yang menjawab sesuai sejumlah 39 orang atau sebesar 46,4 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 46,4 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian jaminan kesehatan terhadap karyawan dan keluarganya

Tabel 4.6

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	2	2,4	2,4	2,4
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	3,6
	3 = Kurang Baik	19	22,6	22,6	26,2
	4 = Baik	40	47,6	47,6	73,8
	5 = Sangat Baik	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 19 orang atau sebesar 22,6 %, yang menjawab baik sejumlah 40 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 22 orang atau sebesar 26,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 47,6 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberikan jaminan hari tua terhadap karyawan

Tabel 4.7

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	8	9,5	9,5	9,5
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	10,7
	3 = Kurang Baik	26	31,0	31,0	41,7
	4 = Baik	34	40,5	40,5	82,1
	5 = Sangat Baik	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 26 orang atau sebesar 31 %, yang menjawab baik sejumlah 34 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 40,5 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian tunjangan hari-hari besar (Lebaran/Natal)

Tabel 4.8

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	3	3,6	3,6	3,6
	3 = Kurang Baik	18	21,4	21,4	25,0
	4 = Baik	45	53,6	53,6	78,6
	5 = Sangat Baik	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 18 orang atau sebesar 21,4 %, yang menjawab baik sejumlah 45 orang atau sebesar 53,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 18 orang atau sebesar 21,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 53,6 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 3,6 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi promosi jabatan dilakukan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melibihi target dalam rentang waktu yang di tentukan perusahaan

Tabel 4.9

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	3	3,6	3,6	3,6
	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	7,1
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	27,4
	4 = Baik	35	41,7	41,7	69,0
	5 = Sangat Baik	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 35 orang atau sebesar 41,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 26 orang atau sebesar 31 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 41,7 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik tidak baik dengan presentase masing-masing 3,6 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi jenjang karir untuk karyawan berprestasi

Tabel 4.10

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Baik	25	29,8	29,8	34,5
	4 = Baik	39	46,4	46,4	81,0
	5 = Sangat Baik	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 25 orang atau sebesar 29,8 %, yang menjawab baik sejumlah 39 orang atau sebesar 46,4 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 46,4 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi jenjang karir berorientasi pada hasil pekerjaan karyawan

Tabel 4.11

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Baik	29	34,5	34,5	39,3
	4 = Baik	40	47,6	47,6	86,9
	5 = Sangat Baik	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 29 orang atau sebesar 34,5 %, yang menjawab baik sejumlah 40 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 11 orang atau sebesar 13,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 47,6 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pengakuan loyalitas sesuai masa kerja

Tabel 4.12

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	3,6
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	23,8
	4 = Baik	45	53,6	53,6	77,4
	5 = Sangat Baik	19	22,6	22,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 45 orang atau sebesar 53,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 19 orang atau sebesar 22,6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 53,6 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 3,6 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pengadaan jamuan makan untuk merayakan prestasi kerja karyawan yang terus meningkat

Tabel 4.13

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Baik	19	22,6	22,6	25,0
	4 = Baik	50	59,5	59,5	84,5
	5 = Sangat Baik	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 19 orang atau sebesar 22,6 %, yang menjawab baik sejumlah 50 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 59,5 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dan tidak baik dengan masing-masing presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pengakuan dari rekan kerja dan atasan dalam pencapaian atas prestasi kerja

Tabel 4.14

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	23,8
	4 = Baik	51	60,7	60,7	84,5
	5 = Sangat Baik	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 51 orang atau sebesar 60,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 60,7 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi analisa karyawan terhadap tugas dari pekerjaannya

Tabel 4.15

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Tinggi	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Tinggi	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Tinngi	26	31,0	31,0	34,5
	4 = Tinggi	42	50,0	50,0	84,5
	5 = Sangat Tinngi	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak tinggi sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak tinggi sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang tinggi sejumlah 26 orang atau sebesar 31 %, yang menjawab tinggi sejumlah 42 orang atau sebesar 60,7 %, yang menjawab sangat tinggi sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan persentase 50 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak tinggi dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi karyawan menikmati proses dalam menyelesaikan tugas

Tabel 4.16

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Sesuai	22	26,2	26,2	31,0
	4 = Sesuai	43	51,2	51,2	82,1
	5 = Sangat Sesuai	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 26,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 43 orang atau sebesar 51,2 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 51,2 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugasnya secepat mungkin

Tabel 4.17

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Sesuai	12	14,3	14,3	16,7
	4 = Sesuai	56	66,7	66,7	83,3
	5 = Sangat Sesuai	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 14,3 %, yang menjawab sesuai sejumlah 56 orang atau sebesar 66,7 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 66,7 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dan tidak sesuai dengan masing-masing presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi karyawan puas dengan pekerjaan yang diselesaikannya

Tabel 4.18

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Sesuai	17	20,2	20,2	23,8
	4 = Sesuai	53	63,1	63,1	86,9
	5 = Sangat Sesuai	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 53 orang atau sebesar 63,1 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 13,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 63,1 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dan tidak sesuai dengan masing-masing presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi target penyelesaian pekerjaan untuk diri sendiri

Tabel 4.19

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Tinggi	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Tinggi	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Tinngi	20	23,8	23,8	28,6
	4 = Tinggi	42	50,0	50,0	78,6
	5 = Sangat Tinggi	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak tinggi sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak tinggi sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang tinggi sejumlah 20 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab tinggi sejumlah 42 orang atau sebesar 50 %, yang menjawab sangat tinggi sejumlah 18 orang atau sebesar 21,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan persentase 50 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak tinggi dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin

Tabel 4.20

X20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Tinggi	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Tinggi	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Tinngi	20	23,8	23,8	27,4
	4 = Tinggi	45	53,6	53,6	81,0
	5 = Sangat Tinggi	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak tinggi sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak tinggi sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang tinggi sejumlah 20 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab tinggi sejumlah 45 orang atau sebesar 53,6 %, yang menjawab sangat tinggi sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan persentase 53,6 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak tinggi dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi kepuasan terhadap hasil pekerjaan

Tabel 4.21

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Tinggi	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Tinggi	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Tinngi	18	21,4	21,4	25,0
	4 = Tinggi	50	59,5	59,5	84,5
	5 = Sangat Tinggi	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak tinggi sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak tinggi sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang tinggi sejumlah 18 orang atau sebesar 21,4 %, yang menjawab tinggi sejumlah 50 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sangat tinggi sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan persentase 59,5 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak tinggi dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian wewenang dari perusahaan untuk karyawan mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas – tugas saya

Tabel 4.22

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	25,0
	4 = Baik	54	64,3	64,3	89,3
	5 = Sangat Baik	9	10,7	10,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 54 orang atau sebesar 64,3 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 9 orang atau sebesar 10,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 64,3 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase masing-masing 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian pengawasan yang longgar dalam proses penyelesaian target

Tabel 4.23

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	4	4,8	4,8	6,0
	3 = Kurang Baik	23	27,4	27,4	33,3
	4 = Baik	48	57,1	57,1	90,5
	5 = Sangat Baik	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 4 orang atau sebesar 4,8 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 23 orang atau sebesar 27,4 %, yang menjawab baik sejumlah 48 orang atau sebesar 57,1 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 57,1 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan

Tabel 4.24

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Baik	6	7,1	7,1	9,5
	4 = Baik	60	71,4	71,4	81,0
	5 = Sangat Baik	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 6 orang atau sebesar 7,1 %, yang menjawab baik sejumlah 60 orang atau sebesar 71,4 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 71,4 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dan tidak baik dengan presentase masing-masing 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi usaha perusahaan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan

Tabel 4.25

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Tinggi	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Tinngi	22	26,2	26,2	27,4
	4 = Tinggi	44	52,4	52,4	79,8
	5 = Sangat Tinggi	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak tinggi sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang tinggi sejumlah 22 orang atau sebesar 26,5 %, yang menjawab tinggi sejumlah 44 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sangat tinggi sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan persentase 52,4 % dan paling rendah memilih jawaban tidak tinggi dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi karyawan merasakan adanya perkembangan kemampuan atas dirinya sendiri

Tabel 4.26

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Sesuai	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Sesuai	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Sesuai	15	17,9	17,9	21,4
	4 = Sesuai	58	69,0	69,0	90,5
	5 = Sangat Sesuai	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 58 orang atau sebesar 69 %, yang menjawab sangat sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan persentase 69 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak sesuai dan tidak sesuai dengan masing-masing presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian fasilitas dari perusahaan untuk karyawan mengembangkan kemampuan

Tabel 4.27

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Baik	18	21,4	21,4	25,0
	4 = Baik	51	60,7	60,7	85,7
	5 = Sangat Baik	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 18 orang atau sebesar 21,4 %, yang menjawab baik sejumlah 51 orang atau sebesar 60,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 12 orang atau sebesar 14,3 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 60,7 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian pelatihan karyawan dalam tenggang waktu tertentu

Tabel 4.28

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	3,6
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	23,8
	4 = Baik	45	53,6	53,6	77,4
	5 = Sangat Baik	19	22,6	22,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 45 orang atau sebesar 53,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 19 orang atau sebesar 22,6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 53,6 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase masing-masing 3,6 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pujian dari rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja

Tabel 4.29

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Baik	19	22,6	22,6	25,0
	4 = Baik	50	59,5	59,5	84,5
	5 = Sangat Baik	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 19 orang atau sebesar 22,6 %, yang menjawab baik sejumlah 50 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 59,5 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dan tidak baik dengan masing-masing presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi kebanggaan atasan atas hasil yang dicapai karyawan

Tabel 4.30

X30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Baik	17	20,2	20,2	23,8
	4 = Baik	51	60,7	60,7	84,5
	5 = Sangat Baik	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %, yang menjawab baik sejumlah 51 orang atau sebesar 60,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 60,7 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 12 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel pengembangan organisasi yang sudah diolah menggunakan program SPSS *(statistical packeges for social science)* 22 *for windows*

Tabel frekuensi bekerja dengan menekankan hasil yang optimal

Tabel 4.31

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Baik	8	9,5	9,5	11,9
	4 = Baik	52	61,9	61,9	73,8
	5 = Sangat Baik	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %, yang menjawab baik sejumlah 52 orang atau sebesar 61,9 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 22 orang atau sebesar 26,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 61,9 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dan tidak baik dengan masing-masing presentase 1,2 %.

Tabel frekuensi menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin

Tabel 4.32

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Baik	10	11,9	11,9	13,1
	4 = Baik	50	59,5	59,5	72,6
	5 = Sangat Baik	23	27,4	27,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 10 orang atau sebesar 11,9 %, yang menjawab baik sejumlah 50 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 23 orang atau sebesar 27,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 59,5 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.33

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	3,6
	3 = Kurang Baik	11	13,1	13,1	16,7
	4 = Baik	56	66,7	66,7	83,3
	5 = Sangat Baik	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 11 orang atau sebesar 13,1 %, yang menjawab baik sejumlah 56 orang atau sebesar 66,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 66,7 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 3,6 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemberian kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan

Tabel 4.34

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Baik	14	16,7	16,7	17,9
	4 = Baik	53	63,1	63,1	81,0
	5 = Sangat Baik	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %, yang menjawab baik sejumlah 53 orang atau sebesar 63,1 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 63,1 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi pemenuhan beban kerja yang telah ditetapkan

Tabel 4.35

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	3	3,6	3,6	4,8
	3 = Kurang Baik	20	23,8	23,8	28,6
	4 = Baik	47	56,0	56,0	84,5
	5 = Sangat Baik	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 3,6 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 20 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab baik sejumlah 47 orang atau sebesar 56 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 56 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pemimpin

Tabel 4.36

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	2,4
	3 = Kurang Baik	24	28,6	28,6	31,0
	4 = Baik	50	59,5	59,5	90,5
	5 = Sangat Baik	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 24 orang atau sebesar 28,6 %, yang menjawab baik sejumlah 50 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 8 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 59,5 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dan tidak dengan presentase masing-masing 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi tidak melakukan penundaan pekerjaan

Tabel 4.37

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	4	4,8	4,8	4,8
	3 = Kurang Baik	12	14,3	14,3	19,0
	4 = Baik	51	60,7	60,7	79,8
	5 = Sangat Baik	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 4 orang atau sebesar 4,8 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 12 orang atau sebesar 14,3 %, yang menjawab baik sejumlah 51 orang atau sebesar 60,7 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 60,7 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 4,8 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi disiplin waktu dalam bekerja

Tabel 4.38

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Baik	5	6,0	6,0	7,1
	4 = Baik	61	72,6	72,6	79,8
	5 = Sangat Baik	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 5 orang atau sebesar 6 %, yang menjawab baik sejumlah 61 orang atau sebesar 72,6 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 17 orang atau sebesar 20,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 72,6 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Tabel 4.39

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Sangat Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	2 = Tidak Baik	2	2,4	2,4	3,6
	3 = Kurang Baik	13	15,5	15,5	19,0
	4 = Baik	53	63,1	63,1	82,1
	5 = Sangat Baik	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 2,4 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 13 orang atau sebesar 15,5 %, yang menjawab baik sejumlah 53 orang atau sebesar 63,1 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 63,1 % dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak baik dengan presentase 1,2 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi mengutamakan kepentingan pekerjaan

Tabel 4.40

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 = Kurang Baik	12	14,3	14,3	14,3
	4 = Baik	58	69,0	69,0	83,3
	5 = Sangat Baik	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab kurang baik sejumlah 12 orang atau sebesar 14,3 %, yang menjawab baik sejumlah 58 orang atau sebesar 69 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 69 % dan paling rendah memilih jawaban kurang baik dengan presentase 14,3 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik dan tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi berani menerima resiko atas apa yang dikerjakan

Tabel 4.41

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Baik	14	16,7	16,7	17,9
	4 = Baik	54	64,3	64,3	82,1
	5 = Sangat Baik	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %, yang menjawab baik sejumlah 54 orang atau sebesar 64,3 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 15 orang atau sebesar 17,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 64,3 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel frekuensi menjaga dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan yang digunakan

Tabel 4.42

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 = Tidak Baik	1	1,2	1,2	1,2
	3 = Kurang Baik	14	16,7	16,7	17,9
	4 = Baik	53	63,1	63,1	81,0
	5 = Sangat Baik	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 84 responden karyawan dari Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 1,2 %, yang menjawab kurang baik sejumlah 14 orang atau sebesar 16,7 %, yang menjawab baik sejumlah 53 orang atau sebesar 63,1 %, yang menjawab sangat baik sejumlah 16 orang atau sebesar 19 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan persentase 63,1 % dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 1,2 % sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan setelah uji valid dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

regresi. Adanya uji asumsi klasik memberikan gambaran model regresi yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.[90] Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

[90] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hlm, 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.43 Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTAL X	TOTAL Y
N		84	84
Normal Parameters[a,b]	Mean	166.536	49.298
	Std. Deviation	16.3054	5.1362
Most Extreme Differences	Absolute	.065	.076
	Positive	.065	.076
	Negative	-.055	-.070
Test Statistic		.065	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asympsignifikan dari Unstandardized residual 0,200 > 0,05. maka data penelitian berdasarkan uji one-sample *kolmogorov-smirnov* dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig > f, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara yang kedua dengan melihat nilai sigifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* > 0,05, maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* < 0,05, maka hubungan antar variabel tidak linier.

Tabel 4.44 Hasil uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * REWARD	Between Groups	(Combined)	1928,093	43	44,839	4,535	,000
		Linearity	1114,702	1	1114,702	112,748	,000
		Deviation from Linearity	813,390	42	19,366	1,959	,017
	Within Groups		395,467	40	9,887		
	Total		2323,560	83			

Berdasarkan hasil pengelolahan data diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada *deviation from linierity* adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,017 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara *reward* (X) dan kinerja karyawan (Y).

c. Uji Heteroskedastisitas

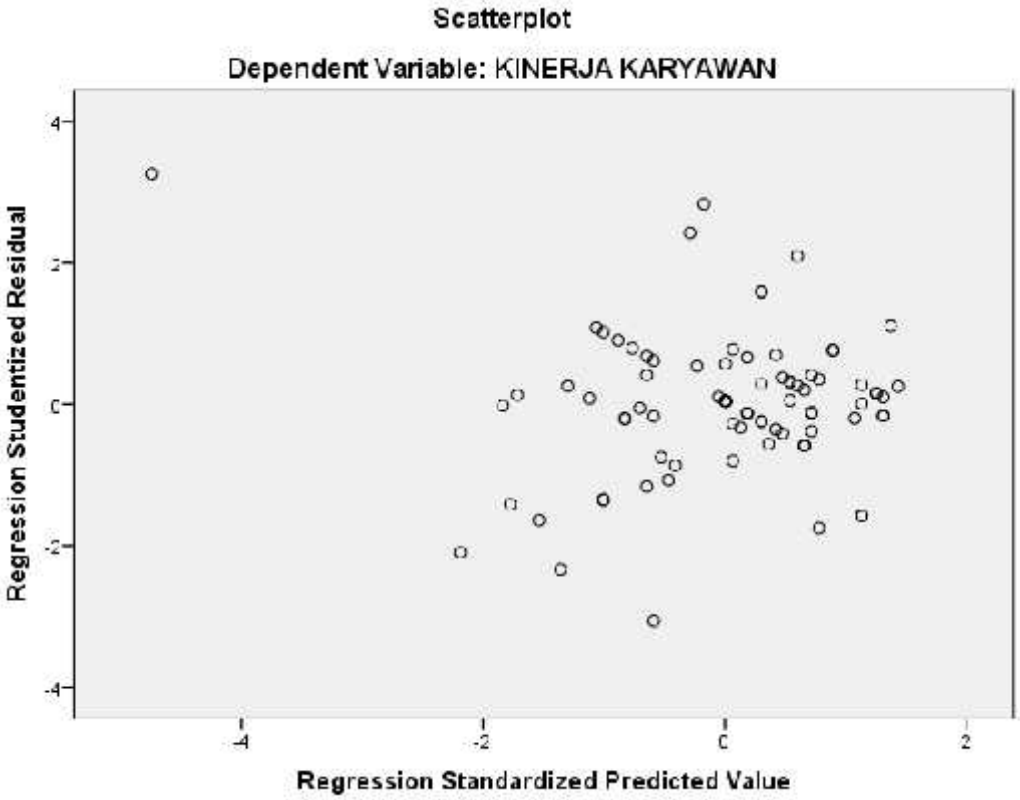
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* dari pada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Tidak terdapat heteroskedastisitasi jika:

1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

Uji Heterokedastisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS *(statistical packeges for social science)* 22 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Grafik



Berdasarkan output scatterplot diatas diketahui bahwa titik-titik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbu Y, titik-titik tidak hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti memenuhi uji asumsi klasik pada model regresi, yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Peneliti juga melanjutkan dengan uji Glejser agar lebih meyakinkan. Uji Glejser dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolute residual* (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitasnya sig>0,05, maka tidak terjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

heteroskedastisitas.[91] Hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.45 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Coefficients[a]

Model		T	Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	,000	1,000	Tidak Terjadi
	REWARD	,000	1,000	Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Tabel di atas menyajikan uji Glejser untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Variabel *Reward* memiliki nilai sig 1,000 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya niulai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali. Ada dua jenis regresi, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana diugunakan untuk memprediksi

[91] Mar'atu Shaliha, "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar"* Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, hlm, 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan di antara dua variabel.[92] Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Regresi Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia

Tabel 4.46

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	46,30	6,872	33
REWARD	104,97	20,493	33

Tabel 4.47

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	REWARD
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,681
	REWARD	,681	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	,000
	REWARD	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	33	33
	REWARD	33	33

[92] Martono, Nanang. 2010. Statistik Sosial. Yogyakarta : Gava Media. Hal 252-253

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.48

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	REWARD[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Tabel 4.49

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681[a]	,464	,447	5,110

a. Predictors: (Constant), REWARD

Tabel 4.50

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,450	1	701,450	26,862	,000[b]
	Residual	809,520	31	26,114		
	Total	1510,970	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.51

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,321	4,712		4,737	,000
	REWARD	,228	,044	,681	5,183	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1) Tabel *"Descriptive Statistics"* memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) dan simpanan baku *(standart deviation)* setiap variabel. Rata-rata *reward* adalah 104,97 dan rata-rata kinerja karyawan adalah 46,30. Simpangan baku *reward* adalah 20,493 dan simpangan baku untuk variabel kinerja karyawan adalah 6,872.

2) Tabel *"Correlation"*, menunjukkan nilai *Corelation Product Moment*. Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila *p value* < 0.05 dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel kekuatan nilai korelasi beserta maknanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.52

Nilai	Makna
0.00 - 0.19	Sangat Kecil
0.20 - 0.39	Kecil
0.40 - 0.59	Sedang
0.60 - 0.79	Besar
0.80 - 1.00	Sangat Besar

Dari tabel diatas, *corelation* di atas dapat dilihat nilai *reward* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,681, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan pada organisasi.

3) Tabel *"Variables Entered/ Removed"* menunjukkan bahwa semua variabel diikutikan dalam pengelolaan data.

4) Tabel *"Model Summary.* Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisensi regresi antara *reward* (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,681 (besar). Dengan demikian, variabel *reward* memberikan konstribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,4 %. Hal ini ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,464 (sehingga konstribusinya 0,464 X 100 %). Hal ini menunjukkan bahwa besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumbangsih atau konstribusinya sebesar 46,4 %, sedangkan sisanya 53,6 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

5) *"Standartd Error of Estimate (SEE)"* adalah 5,110. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 6,872. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan.

6) Tabel *"Anova"* memperkuat interpretasi bahwa hubungan *reward* (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan. Terlihat dari nilai F 26,862 dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05. Berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

7) Tabel*"Coefficients"* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis secara umum adalah:

   $\hat{Y} = a + bx$

   Tabel *coeficients* di atas menunjukkan rumus persamaan garis regresi

   $\hat{Y} = 22{,}321 + 0{,}228X$

8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun, akan lebih muda bila melihat kolom “sig” atau nilai *p value*, jika:

- Nilai *p value* > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)
- Nilai *p value* < 0.025, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_i: Terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,025, maka nilai konstanta signifikan. *p value* variabel *reward* sebesar 0,000 < 0,025, maka variabel *reward* signifikan. Jika nilai konstanta diketahui tidak signifikan, sedangkan untuk nilai variabel *reward* adalah signifikan, maka persamaan regresi tetap dapat digunakan sebagai prediktor.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pengujian Regresi Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arminareka Perdana

Tabel 4.53

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	48,76	3,718	51
REWARD	120,04	9,165	51

Tabel 4.54

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	REWARD
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,676
	REWARD	,676	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	,000
	REWARD	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	51	51
	REWARD	51	51

Tabel 4.55

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	REWARD[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.56

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676[a]	,458	,446	2,766

a. Predictors: (Constant), REWARD

Tabel 4.57

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,241	1	316,241	41,329	,000[b]
	Residual	374,935	49	7,652		
	Total	691,176	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD

Tabel 4.58

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,826	5,138		3,080	,003
	REWARD	,274	,043	,676	6,429	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1) Tabel *"Descriptive Statistics"* memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) dan simpanan baku *(standart deviation)*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap variabel. Rata-rata *reward* adalah 120,04 dan rata-rata kinerja karyawan adalah 48,76. Simpangan baku *reward* adalah 9,165 dan simpangan baku untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,178.

2) Tabel *"Correlation"*, menunjukkan nilai *Corelation Product Moment*. Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila *p value* < 0.05 dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel kekuatan nilai korelasi beserta maknanya.

Tabel 4.59

Nilai	Makna
0.00 - 0.19	Sangat Kecil
0.20 - 0.39	Kecil
0.40 - 0.59	Sedang
0.60 - 0.79	Besar
0.80 - 1.00	Sangat Besar

Dari tabel diatas, *corelation* di atas dapat dilihat nilai *reward* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,676, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan anggota pada organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Tabel *"Variables Entered/ Removed"* menunjukkan bahwa semua variabel diikutikan dalam pengelolaan data.

4) Tabel *"Model Summary*. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisensi regresi antara *reward* (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,676 (besar). Dengan demikian, variabel *reward* memberikan konstribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,8 %. Hal ini ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,458 (sehingga konstribusinya 0,458 X 100 %). Hal ini menunjukkan bahwa besar sumbangsih atau konstribusinya sebesar 45,8 %, sedangkan sisanya 54,2 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

5) *"Standartd Error of Estimate (SEE)"* adalah 2,766. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 3,718. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan.

6) Tabel *"Anova"* memperkuat interpretasi bahwa hubungan *reward* (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan. Terlihat dari nilai F 41,329 dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

7) Tabel *"Coefficients"* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis secara umum adalah:

   $\hat{Y} = a + bx$

   Tabel *coeficients* di atas menunjukkan rumus persamaan garis regresi

   $\hat{Y} = 15{,}826 + 0{,}274X$

8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kolom "t" digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun, akan lebih muda bila melihat kolom "sig" atau nilai *p value*, jika:

   - Nilai *p value* > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

   - Nilai *p value* < 0.025, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

   Dengan hipotesis sebagai berikut:

   H_i: Terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

   H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,003 < 0,025, maka nilai konstanta signifikan. *p value* variabel *reward* sebesar 0,000 < 0,025, maka variabel *reward* signifikan. Jika nilai konstanta diketahui tidak signifikan, sedangkan untuk nilai variabel *reward* adalah signifikan, maka persamaan regresi tetap dapat digunakan sebagai prediktor.

c. Pengujian Regresi Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana

Tabel 4.60

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	,33	,037	84
REWARD	3,83	,561	84

Tabel 4.61

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	REWARD
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,693
	REWARD	,693	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	,000
	REWARD	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	84	84
	REWARD	84	84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.62

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	REWARD[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Tabel 4.63

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693[a]	,480	,473	,027

a. Predictors: (Constant), REWARD

Tabel 4.64

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,054	1	,054	75,613	,000[b]
	Residual	,058	82	,001		
	Total	,112	83			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.65

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,158	,020		7,829	,000
	REWARD	,045	,005	,693	8,696	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1) Tabel *"Descriptive Statistics"* memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) dan simpanan baku *(standart deviation)* setiap variabel. Rata-rata *reward* adalah 3,63 dan rata-rata kinerja karyawan adalah 0,33. Simpangan baku *reward* adalah 0,561 dan simpangan baku untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,037.

2) Tabel *"Correlation"*, menunjukkan nilai *Corelation Product Moment*. Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila *p value* < 0.05 dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel kekuatan nilai korelasi beserta maknanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.66

Nilai	Makna
0.00 - 0.19	Sangat Kecil
0.20 - 0.39	Kecil
0.40 - 0.59	Sedang
0.60 - 0.79	Besar
0.80 - 1.00	Sangat Besar

Dari tabel diatas, *corelation* di atas dapat dilihat nilai *reward* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,693, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan anggota pada organisasi.

3) Tabel *"Variables Entered/ Removed"* menunjukkan bahwa semua variabel diikutikan dalam pengelolaan data.

4) Tabel *"Model Summary.* Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisensi regresi antara *reward* (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,676 (besar). Dengan demikian, variabel *reward* memberikan konstribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,8 %. Hal ini ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,458 (sehingga konstribusinya 0,458 X 100 %). Hal ini menunjukkan bahwa besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumbangsih atau konstribusinya sebesar 45,8 %, sedangkan sisanya 54,2 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

5) *"Standartd Error of Estimate (SEE)"* adalah 0,027. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 0,037. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan.

6) Tabel *"Anova"* memperkuat interpretasi bahwa hubungan *reward* (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan. Terlihat dari nilai F 75,613 dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05. Berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

7) Tabel*"Coefficients"* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis secara umum adalah:

   $\hat{Y} = a + bx$

   Tabel *coeficients* di atas menunjukkan rumus persamaan garis regresi

   $\hat{Y} = 0{,}158 + 0{,}145X$

8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun, akan lebih muda bila melihat kolom “sig” atau nilai *p value*, jika:

- Nilai *p value* > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)
- Nilai *p value* < 0.025, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_i: Terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

H_o: Tidak terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,020 < 0,025, maka nilai konstanta signifikan. *p value* variabel *reward* sebesar 0,000 < 0,025, maka variabel *reward* signifikan. Jika nilai konstanta diketahui tidak signifikan, sedangkan untuk nilai variabel *reward* adalah signifikan, maka persamaan regresi tetap dapat digunakan sebagai prediktor.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. T – Student

Tabel 4.67

Group Statistics

	SAMPLE	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HASIL REWARD	Persada Indonesia	33	104,97	20,493	3,567
	Arminareka Perdana	51	121,25	9,720	1,361
HASIL KINERJA KARYAWAN	Persada Indonesia	33	46,30	6,872	1,196
	Arminareka Perdana	51	48,76	3,718	,521

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.68

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
HASIL REWARD	Equal variances assumed	10,379	,002	-4,898	82	,000	-16,285	3,325	-22,900	-9,671
	Equal variances not assumed			-4,265	41,432	,000	-16,285	3,818	-23,994	-8,577
HASIL KINERJA KARYAWAN	Equal variances assumed	13,996	,000	-2,126	82	,036	-2,462	1,158	-4,765	-,159
	Equal variances not assumed			-1,887	44,256	,066	-2,462	1,305	-5,090	,167

1) Tabel "*Group Statistic*" menunjukkan perbedaan mean atau rata-rata yang diperoleh Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Rata-rata nilai *reward* pada Persada Indonesia adalah 104,47 dan nilai rata-rata *reward* pada PT. Arminareka Perdana 121,25 hal tersebut menunjukkan, bahwa *reward* di PT. Arminareka lebih besar daripada di Persada Indonesia. Sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rata-rata kinerja karyawan pada Persada Indonesia adalah 46,30 dan rata-rata knerja karyawan pada PT. Arminareka Perdana adalah 48,76 hal tersebut menunjukkan, bahwa kinerja karyawan di PT. Arminareka Perdana lebih tinggi daripada di Persada Indonesia. Begitu juga untuk standar deviasi hasil *reward* dan kinerja karyawan Persada Indonesia adalah 25,673 dan karyawan PT. Arminareka Perdana 12,569.

2) Tabel *"Independent Sample Test"* terdiri atas dua baian, yaitu *"Lavene's Test for Equality of Variances"* dan *"t – test for Equality of Means"*. Kolom pertama digunakan dengan asumsi kedua varians atau jumlah sample dari dua kategori adalah sama *(equal)*. Nilai yang tertera di kolom ini bukanlah nilai t-test , melainkan hanya menunjukkan pengukuran dan asumsi.

   a) Apabila F test tidak signifikan (nilai *p value* > 0,05), maka pada kolom kedua kita menggunakan baris *"equal variance assumed"* untuk melihat nilai t-test.

   b) Apabila F test adalah signifikan (nilai *p value* ≤ 0.05), maka pada kolom kedua kita menggunakan baris *"equal variance not assumed"*.

   Dengan hipotesis sebagai berikut:

   H_i: Terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_o: Tidak terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika nilai signifikasni < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Pada tabel diatas, F Test *reward* dan kinerja karyawan tidak signifikan, karena kedua variabel > 0.05. Oleh karena itu, untuk mengetahui nilai t test, maka dapat menggunakan tabel *"equal variance assumed"*. Pada tabel *"equal variance assumed"*, nilai t-test *reward* pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -4,898 dan nilai *p value* adalah 0,000 maka signifikan (karena 0,000 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai 4,898. Nilai t-test pada kinerja karyawan pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -2,126 dan *p value* adalah 0,036, maka signifikan (karena 0.036 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai -2,162. Bila nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak. Sehingga terdapat perbedaan pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Dengan nilai rata-rata perbedaan nilai *reward* sebesar -16,285 (nilai mean *reward* Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana), sedangkan rata-rata perbedaan nilai kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar -2,462 (nilai mean kinerja karyawan Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana)

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia

Hasil pengujian regresi untuk variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut terdapat pada tabel *"Corelations"*, untuk kolom *"sig" (p value)* pada bagian *Reward* dengan hipotesis:

Nilai *p value* > 0.05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

H_i: Terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di Persada Indonesia

Pada tabel *"Corelations"* menjelaskan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000 < 0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel *Reward* sebesar 0.000 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) di Persada Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arminareka Perdana

Hasil pengujian regresi untuk variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut terdapat pada tabel *"Corelations"*, untuk kolom *"sig" (p value)* pada bagian *threat* dengan hipotesis:

Nilai *p value* > 0.05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

H_o: Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Pada tabel *"Corelations"* menjelaskan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000 < 0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel *Reward* sebesar 0.000 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arminareka Perdana.

c. Perbedaan Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil pengujian T-Test untuk variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya perbedaan pengaruh *Reward* yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terdapat pada tabel *"Corelations"*, untuk kolom *"sig" (p value)* pada bagian *Reward* dengan hipotesis:

Nilai *p value* > 0.05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

H_i: Terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

H_o: Tidak terdapat perbedaan *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Pada tabel *"equal variance assumed"*, nilai *p value* variabel *Reward* dan Kinerja Karyawan adalah 0,000 maka signifikan. Bila nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak. Sehingga terdapat perbedaan pengaruh *Reward* (x) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y) baik di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Persada Indonesia

   a. Pengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai *p* value menunjukkan nilai *p* value untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p* value variabel *reward* sebesar 0.000, maka variabel ini signifikan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_o ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) di Persada Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raisa Shoffiani bahwa sistem *reward* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.[93]

b. Besarnya Nilai Hubungan

Nilai Korelasi *Product Moment reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) sebesar 0,681, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* meskipun pengaruhnya adalah sedang dan jika dipresentasikan, maka pengaruh tersebut hanya sebesar 46 %. Sedangkan sisanya sebesar 54 % dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, *reward* di lingkungan Persada Indonesia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana,

[93] Raisa Shoffiani. *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial.* Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013. Hal 643

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suryadilaga Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono bahwa semakin tinggi tingkat pemberian *reward* karyawan mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.[94] *Reward* merupakan salah satu usur dalam kinerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh Persada Indonesia meskipun tingkat pengaruhnya adalah sedang.

2) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

a. Pengaruh

Nilai *p* value menunjukkan nilai *p* value untuk konstanta sebesar 0.003, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p* value variabel *reward* sebesar 0.000, maka variabel ini signifikan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_o ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) di PT. Arminareka Perdana. Hal serupa juga dibuktikan oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang bahwa *Reward* berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Kinerja karyawan akan terus

[94] Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 39 No.1 Oktober 2016. Hal 162

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengalami perbaikan jika ada peningkatan terhadap *reward* dari perusahaan.[95]

b. Besarnya Nilai Hubungan

Nilai Korelasi Product Moment *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) sebesar 0,676, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* meskipun pengaruhnya adalah sedang dan jika dipresentasikan, maka pengaruh tersebut hanya sebesar 45 %. Sedangkan sisanya sebesar 55 % dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, *reward* di lingkungan PT. Arminareka Perdana memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu usur penting dalam kinerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh PT. Arminareka Perdana meskipun tingkat pengaruhnya adalah sedang.

3) Prediksi Peningkatan Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Persada Indonesia

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai *standartd eror of estimate (SEE)* sebesar 5,110. Nilai ini berfungsi untuk menguji

[95] Kevin Tangkuman et.al. *Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (PERSERO) cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA. 2015. Vol 3 No 2. Hal 894

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 6,872. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa *reward* dapat menjadi prediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Persada Indonesia perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

4) Prediksi Peningkatan Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Arminareka Perdana

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai *standartd eror of estimate (SEE)* sebesar 2,766. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 3,718. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa *reward* dapat menjadi prediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Persada Indonesia perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

5) Perbedaan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

F Test *reward* dan kinerja karyawan tidak signifikan, karena kedua variabel > 0.05. Oleh karena itu, untuk mengetahui nilai t test, maka dapat menggunakan tabel "*equal variance assumed*". Pada tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"equal variance assumed", nilai t-test *reward* pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -4,898 dan nilai *p value* adalah 0,000 maka signifikan (karena 0,000 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai 4,898. Nilai t-test pada kinerja karyawan pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -2,126 dan *p value* adalah 0,036, maka signifikan (karena 0.036 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai -2,162. Bila nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak. Sehingga terdapat perbedaan pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Dengan nilai rata-rata perbedaan nilai *reward* sebesar -16,285 (nilai mean *reward* Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana), sedangkan rata-rata perbedaan nilai kinerja karyawan sebesar -2,462 (nilai mean kinerja karyawan Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Persada Indonesia

   Nilai *p* value menunjukkan nilai *p* value untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p* value variabel *reward* sebesar 0.000, maka variabel ini signifikan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_o ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) di Persada Indonesia.

2) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

   Nilai *p* value menunjukkan nilai *p* value untuk konstanta sebesar 0.003, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p* value variabel *reward* sebesar 0.000, maka variabel ini signifikan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_o ditolak yang berarti ada pengaruh *Reward* (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) di PT. Arminareka Perdana.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Bersarnya Nilai Hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Persada Indonesia

Nilai Korelasi *Product Moment reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) sebesar 0,681, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. Yang berarti dapat dikatakan terdapat hubungan yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya nilai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Persada Indonesia sebesar sebesar 46 %. Sedangkan sisanya sebesar 54 % dipengaruhi variabel-variabel lain.

4) Bersarnya Nilai Hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

Nilai Korelasi Product Moment *reward* (x) dengan kinerja karyawan (y) sebesar 0,676, dengan *p value* (sig.) sebesar 0,000. Yang berarti dapat dikatakan terdapat hubungan yang besar dan signifikan (karena *p value* 0,000 < 0,05) antara *reward* dengan kinerja karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya nilai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya sebesar sebesar 45 %. Sedangkan sisanya sebesar 55 % dipengaruhi variabel-variabel lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Prediksi Peningkatan Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Persada Indonesia

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai standartd eror of estimate (SEE) sebesar 5,110. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 6,872. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa *reward* dapat menjadi prediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Persada Indonesia perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

6) Prediksi Peningkatan Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Arminareka Perdana

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai standartd eror of estimate (SEE) sebesar 2,766. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 3,718. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa *reward* dapat menjadi prediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Persada Indonesia perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Perbedaan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan antara Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya

F Test *reward* dan kinerja karyawan tidak signifikan, karena kedua variabel > 0.05. Oleh karena itu, untuk mengetahui nilai t test, maka dapat menggunakan tabel *"equal variance assumed"*. Pada tabel *"equal variance assumed"*, nilai t-test *reward* pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -4,898 dan nilai *p value* adalah 0,000 maka signifikan (karena 0,000 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai 4,898. Nilai t-test pada kinerja karyawan pada Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana adalah -2,126 dan *p value* adalah 0,036, maka signifikan (karena 0.036 < 0.05) dengan perbedaan rata-rata nilai -2,162. Bila nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak. Sehingga terdapat perbedaan pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana. Dengan nilai rata-rata perbedaan nilai *reward* sebesar -16,285 (nilai mean *reward* Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana), sedangkan rata-rata perbedaan nilai kinerja karyawan sebesar -2,462 (nilai mean kinerja karyawan Persada Indonesia – PT. Arminareka Perdana).

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Diharapkan mampu menelaah lebih banyak lagi referensi mengenai pengujian komparatif, sehingga memperkuat teori-teori yang sudah diuraikan sebelumnya
2. Diharapkan mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan gambaran baru khususnya mengenai *reward* dan kinerja karyawan
3. Diharapkan mampu menambah atau menemukan variabel baru yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat memprediksi adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hal itu akan memperoleh informasi baru bahwa ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain dari pemberian *reward* yang digunakan peneliti dalam tugas akhirnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel *reward* dan kinerja karyawan diolah menggunkan kuesioner dalam pengumpulan data, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang tidak menunjukkan kenyataan sebenarnya.
2. Pada penyebaran angket di Persada Indonesia, peneliti meminta waktu lamanya pengisian angket selama 3 minggu, namun 5 minggu lebih angket peneliti belum terisi lengkap. Peneliti memutuskan menggunakan angket yang telah terisi.. Dengan mundurnya waktu dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang telah ditentukan, sehingga pengerjaan penelitian menjadi terhambat.

3. Pada penyebaran angket di PT. Armianreka Perdana, peneliti meminta waktu lamanya pengisian angket selama 2 minggu, namun 4 minggu lebih angket peneliti juga belum terisi lengkap. Peneliti memutuskan menggunakan angket yang telah terisi. Dengan mundurnya waktu dari yang telah ditentukan, sehingga pengerjaan penelitian menjadi terhambat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ade Vici Purnama. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rieneka cipta

Arimbawa, I Made Kris et.al. *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jembrana*. (Bali: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana)

Basyir, Hikmat et.al. 2016. *Tafsir Muyassar*. Jakarta: Darul Haq

Dadang, Hawari. 2001. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI;

Dini Age Pamungkas. 2012. *Hubungan Reward dan Punishment dengan Tingkat Motivasi Karyawan dalam Mematuhi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm) Vol 1 No 2

Dwi, Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita

Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen Jilid 2.* Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksar

Hera Wasiati. 2018. *Pengaruh Reward, Punishmen, terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interverning*. Upajiwa. Vol 2. No 1

Herlambang, Susantyo. 2013. *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen).* Yogyakarta: Gosyen Publishing

Indriyani, Agustina. 2014. *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT Export Leaf Indonesia.* Surakarta: Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Irianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia

Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi. alih bahasa Gina Gania*. Jakarta : Erlangga

Kast, Fremont E. Rosenzweig, James E. (Penerjemah: Hasyim Ali). 1985. *Organisasi & Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Kevin Tangkuman et.al. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (PERSERO) cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol 3 No 2

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Mahsun. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. (BPFE Yogyakarta: Yogyakarta. 2006)

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya

Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media

Mega Mayasari dan Indria Hangga. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi

Moekijat. 1998. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Alumni

Moloeong, Lexy J.2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mustari, Mohamad. 2011. *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo

Novita Dwi Jayanti. 2014. *Peran Reward and Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Bank (Studi Kasus PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).* Malang: Universitas Brawijaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nur Fadli. 2017. *Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. Pekanbaru: JOM Fekon Vol.4 No.1

Nuril Amirotus Sa'diyah. 2017. Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ramadhany, Marina et.al. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan*. Malang

Ridwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Shaliha, Mar'atu. "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar"* Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar

Shoffiani, Raisa. 2013. *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial.* Jurnal EMBA. Vol.1 No.3. Hal 634-644

Simamora, Henry. 20014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Singarinbun, Masri, et.al. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT Pustaka LP3S

Sireger, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

Subianto, Marianus. 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Samarinda: ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id. Volume 4

Sugiono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta

Suryadilaga, Rendra Maulana, et.al. 2016. *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 39 No.1

Tim Penyusun. 2015. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wahyuni, Dwi et.al. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1

Wexley, Kenneth. Yuki, Gary. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia diterjemahkan Muh. Shobaruddin*. Jakarta: Rineka Cipta

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa

Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System.* Jakarta: Murai Kencana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id