



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KONTRIBUSI DAN TINGKAT
ABSENSI KARYAWAN TERHADAP
PEMBERIAN REWARD DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan ke Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Siti Soleha

NIM.B04218023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2022**

LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Soleha

NIM : B04218023

Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”** belum pernah di publikasikan di media mana pun. Skripsi ini benar hasil dari karya penulis, bukan hasil jiplakan karya orang lain. Referensi yang ada dalam skripsi saya, sudah dilakukan paraphrase dan terdapat di sitasi atau di daftar pustaka.

Surabaya, 15 Mei 2022



Siti Soleha
NIM. B04218023

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Siti Soleha
NIM : B04218023
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan terhadap Pemberian *Reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 15 Mei 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D
NIP.196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

“Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”

Disusun Oleh:
Siti Soleha
NIM. B04218023

Skripsi ini telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada Tanggal 07 Juli 2022.

Tim Penguji:

Penguji I

**Dra. Imas Maesaroh, Dip.L., M.Lib.,
Ph.D**

NIP. 196605141992032001

Penguji II

Dr. H. Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM

NIP. 197912142011011006



Surabaya, 07 Juli 2022
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi,

Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.I

NIP. 197310171998031001



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 : SITI SOLEHA
NIM : B04218025
Fakultas/Jurusan : FAK / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : SITSOLO@GMAIL.COM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KONTRIBUSI DAN TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
TERHADAP PEMBERIAN REWARD DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 20 SEPTEMBER 2023

Penulis

SITI SOLEHA

(nama terang dan tanda tangan)

ABSTRAK

Siti Soleha. NIM B04218023. Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara kontribusi karyawan dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial. Selain itu, penelitian mempunyai tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan nilai hubungan yang paling dominan sebagai prediktor pemberian reward. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dengan jumlah 42 responden. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Selain itu, penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan menggunakan uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji data dari penelitian ini.

Penelitian ini memiliki empat rumusan masalah dan mendapatkan empat jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward. Penjelasanannya adalah sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh signifikan pada kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial. Secara simultan, nilai signifikan pada kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward adalah "sig" (p value) sebesar $0,001 < 0,05$. Secara parsial, nilai signifikan pada kontribusi terhadap pemberian reward adalah "sig" (p value) sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, nilai signifikan pada tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward adalah "sig" (p value) sebesar $0,001 < 0,05$. Kedua, nilai hubungan antara

kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward secara parsial dan simultan. Secara simultan, kedua variabel independen memiliki nilai sebesar 0,557. Secara parsial, nilai hubungan kontribusi terhadap pemberian reward adalah sebesar 0,548 dengan nilai p value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, nilai hubungan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward adalah sebesar 0,453 dengan nilai p value (signifikan) sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut dinyatakan bahwa variabel memiliki nilai hubungan yang sedang. Ketiga, nilai hubungan yang paling tinggi (dominan) antara variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan adalah variabel kontribusi dengan nilai 0,548. Keempat, pemberian reward dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi untuk penelitian selanjutnya. Hal tersebut dikarenakan nilai $SEE < Std. Deviation$ atau simpangan baku, yaitu $6,264 < 7,357$.

Kata Kunci: Kontribusi, Tingkat Absensi Karyawan, Pemberian Reward

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	11
1. Kontribusi	11
2. Tingkat Absensi Karyawan	12
3. Pemberian <i>Reward</i>	13
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
B. Kerangka Teoritik	22

C.	Paradigma Penelitian	31
D.	Hipotesis Penelitian	33
BAB III	METODE PENELITIAN	35
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
B.	Objek Penelitian	37
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	38
1.	Populasi	38
2.	Sampel dan Teknik Sampling	38
D.	Variabel, Sub Variabel, dan Indikator Penelitian	39
E.	Tahap-Tahap Penelitian	41
F.	Teknik Pengumpulan Data	42
G.	Teknik Validitas dan Reliabilitas	44
H.	Teknik Analisis Data	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
1.	Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya	57
B.	Penyajian Data	59
1.	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
C.	Pengujian Hipotesis	70
1.	Pengaruh Kontribusi Terhadap Pemberian <i>Reward</i> Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.	70
2.	Pengaruh Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian <i>Reward</i> Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.	70

3.	Pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian <i>reward</i> di Kantor Agama Kota Surabaya.	71
4.	Prediksi Tingkat Pemberian <i>Reward</i> Dengan Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.	72
D.	Pembahasan dan Hasil Penelitian	73
1.	Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian <i>Reward</i> Secara Simultan Dan Parsial	73
2.	Nilai Hubungan Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian <i>Reward</i> Secara Simultan Dan Parsial	77
3.	Nilai Hubungan Tertinggi (Terdominan) Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian <i>Reward</i>	81
4.	Prediksi Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian <i>Reward</i> Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya	82
BAB V	KESIMPULAN	84
A.	Kesimpulan	84
B.	Saran dan Rekomendasi	87
C.	Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR	PUSTAKA	89
LAMPIRAN		97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Variabel, Dimensi, dan Indikator	39
Tabel 3.2 Nilai r <i>Product Moment</i>	45
Tabel 3.3 Hasil Validitas Variabel Kontribusi (X1)	46
Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Tingkat Absensi Karyawan (X2)	47
Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Pemberian <i>Reward</i> (Y)	48
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Variabel Kontribusi (X1)	50
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Variabel Tingkat Absensi Karyawan	51
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Variabel Pemberian <i>Reward</i> (Y)	51
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	60
Tabel 4.10 Coefficients ^a	61
Gambar 4.11 Hasil Heteroskedastisitas Uji Glejser	63
Tabel 4.12 Descriptive Statistics	64
Tabel 4.13	64
Tabel 4.14 Makna Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	66
Tabel 4.15 Variables Entered/Removed ^b	66
Tabel 4.16 Model Summary	67
Tabel 4.17 Descriptive Statistics	67
Tabel 4.18 Model Summary	68
Tabel 4.19 ANOVA ^b	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

62



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1

65



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau SDM adalah salah satu elemen penting yang dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi. SDM memiliki peran penting dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan SDM mempunyai aktivitas yang melibatkan manusia untuk mencapai tujuan. Tujuan tersebut dicapai untuk memenuhi target dalam organisasi, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik. Organisasi adalah perkumpulan dari beberapa orang yang memiliki keahlian dalam bekerja.¹ Keahlian yang dimaksud adalah memiliki suatu bidang keahlian yang berbeda antara satu anggota dengan anggota yang lain. Organisasi memiliki arti kebersamaan demi mencapai suatu tujuan yang sama. Dalam organisasi, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai peran penting dalam memimpin anggotanya. Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab untuk mengatur dan mengolah sumber daya yang dimiliki organisasi. Mengendalikan dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara teratur merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin. Dengan demikian, di dalam organisasi tentu memiliki tujuan yang sama dan terdapat pemimpin yang senantiasa mengendalikan dan mengarahkan anggotanya.

Dalam menciptakan suatu organisasi yang berkualitas, tentu perlu memiliki manajemen yang bagus. Manajemen yang bagus merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC). Syamsuddin mengatakan bahwa manajemen adalah dikaitkan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian,

¹ Sesra Budiono, "Komunikasi Organisasi: Dasar Organisasi", *Jurnal* (Vol. 1, No. 2, 2018), hal 23.

penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi.² Hal ini bertujuan untuk mengatur dan mengolah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik, efektif, dan efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat menghasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Zarofah mengatakan, bahwa *actuating* atau *motivating* adalah suatu aktivitas yang menumbuhkan situasi secara langsung dan mengarahkan suatu dorongan dalam diri karyawan.³ Karyawan mempunyai tugas untuk mencapai tujuan dari organisasi yang sebelumnya telah direncanakan. *Actuating* merupakan suatu kegiatan untuk menggerakkan dan mendorong orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga mau bekerja untuk mencapai tujuan.⁴ Dengan demikian, teori manajemen tersebut tentu akan dibutuhkan oleh seorang manager atau pimpinan. Salah satu dari teori manajemen tersebut adalah memberikan motivasi berupa pemberian *reward* terhadap karyawan yang telah berkontribusi dan memenuhi target perusahaan.

Actuating mencakup penetapan dan proses kebutuhan pegawai atau karyawan. Terry mengatakan bahwa manager atau pimpinan juga memiliki beberapa kewajiban terhadap karyawannya, yaitu: memberikan *reward* atau penghargaan, mengayomi anggota, serta memberikan kompensasi pada anggota sesuai dengan hak anggota.⁵ Fungsi *actuating* merupakan suatu bagian dari proses pengarahan yang dimulai dari pemimpin kepada anggota agar mereka mempunyai prestasi

² Syamsuddin, "Penerapan Fungsi- Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Idaarah* (Vol. 1, No. 1, Juni 2017), hal 63.

³ Alfiana Zarofah, "Implementasi Fungsi *Actuating* Pada Program Hafalan Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Modern Khafidul Qur'an Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang", *skripsi*, (Semarang: Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2016), hal. 18.

⁴ *Ibid*, hal. 19.

⁵ *Ibid*. hal. 22

kerja.⁶ Prestasi kerja dapat diraih dengan menggunakan potensi dan keahlian yang dimiliki karyawan. Penggerakan dalam organisasi mempunyai makna dan peran yang sangat penting. Penggerakan merupakan fungsi secara langsung yang berkenaan dengan pelaksana (SDM). Dalam *actuating* atau penggerak ini memiliki teori dalam memotivasi karyawan. Teori tersebut adalah pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan. Penghargaan atau *reward* ini, karyawan menjadi termotivasi dan memiliki kinerja dengan hasil yang memuaskan. Tugas yang dikerjakan oleh anggota akan dibalas oleh Allah SWT. Balasan tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97, Al-Kahfi ayat 30, dan At-Taubah ayat 105 sebagai berikut.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97)

Dalam menafsirkan An-Nahl ayat 97 ini, Shihab memaparkan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:⁷

“Barang siapa yang mengerjakan segala sesuatu dan tindakan saleh, yang jenis kelaminnya (laki-laki maupun perempuan), dan melakukannya dengan tulus dan ikhlas, maka pasti akan diberikan sesuatu kepadanya, yaitu kehidupan yang baik di dunia. Akan diberikan pula suatu

⁶ *Ibid*, hal. 25.

⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur'an, Volume – 7*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 128- 129.

balasan, yaitu pahala yang lebih di dunia dan di akhirat”.

Ayat ini menegaskan bahwa balasan akan diberikan oleh Allah SWT pada manusia yang melakukan amal shaleh. Imbalan tersebut diberikan di dunia dan di akhirat. Abduh mendefinisikan amal saleh adalah tindakan baik yang mendatangkan manfaat bagi diri pribadi, keluarga, dan kelompok secara keseluruhan. Sedangkan amal shaleh menurut Zamakhsari adalah segala suatu tindakan yang sesuai dengan dalil akal dan Al-Qur'an atau sunnah Nabi Muhammad SAW.⁸ Berdasarkan paparan Abduh dan Zamakhsari peneliti menyimpulkan bahwa seorang yang bekerja dapat tergolong sebagai amal saleh, namun dengan syarat tidak berkecamuk dengan kegiatan yang haram menurut syariat. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar akan menerima dua imbalan yaitu imbalan di dunia dan di akhirat, dimana imbalan di dunia itu berupa pemberian *reward*.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menya-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*” (Al-Kahfi: 30).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “*Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan*

⁸ Eni Nurmiyati, “Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah”, *Skripsi*, (Jakarta: Prodi Muamalat Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2011), hal. 47.

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105).

Shihab menerangkan penafsiran dari QS. At-Taubah ayat 105 dalam kitab Tafsir Al-Mishbah:⁹

“Bekerjalah kamu, karena Allah semata dan menjalankannya penuh dengan keikhlasan, amal yang saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri maupun masyarakat, maka Allah akan menilai kemudian memberikan ganjaran atas amal tersebut”

Secara garis besar, ayat tersebut menjelaskan tentang pemberian nilai dan pemberian ganjaran terhadap amal-amal yang dilakukan oleh manusia. Hal tersebut dapat diartikan, bahwa atasan akan menilai dan memberikan bawahannya berupa *reward* atas kinerjanya yang bagus. Hal itu dilakukan oleh seorang pimpinan atau manager kepada anggota dengan tujuan agar anggota dapat bekerja dengan lebih berkembang dan semangat.

Ayat-ayat Al-Qur'an di atas dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima oleh seorang anggota dalam bentuk hadiah. Imbalan tersebut berupa *reward* dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Pimpinan memiliki wewenang penggerak untuk karyawan yang termotivasi. Karyawan yang termotivasi diharapkan memiliki hasil kerja yang bagus dan memenuhi target organisasi. Dengan demikian, karyawan yang dapat memenuhi target akan menerima *reward* dari pimpinan.

Reward dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan terbagi dalam dua jenis, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal.¹⁰ Lingkungan eksternal merupakan

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur'an, Volume – 4*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 40-41.

¹⁰ Muhammad Ihsan, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”, *Skripsi*, (Riau: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), hal. 28.

faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti: kontribusi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, tingkat absensi, dan serikat kerja. Sedangkan untuk lingkungan internal berkenaan dengan hal yang ada di dalam perusahaan serta turut memengaruhi *reward*, yaitu kontribusi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat kerja, tingkat absensi, anggaran tenaga kerja, dan yang membuat keputusan *reward*.¹¹ Tingkat absensi karyawan adalah suatu metode tolok ukur yang dilaksanakan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Jika absensi karyawan setelah mengikuti kegiatan pengembangan menurun, maka metode pengembangan dapat dikatakan efektif. Kemudian sebaliknya, jika absensi karyawan tidak ada perubahan, maka metode pengembangan yang diterapkan dapat dikatakan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui tingkat absensi atau presensi karyawan di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin saat bekerja, dan kerja sama dengan pimpinan atau sesama anggota dalam organisasi. Insani mengatakan bahwa kontribusi terdiri dari berbagai bidang, yaitu: pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, dan finansial.¹² Hal ini bisa membuat suatu rencana yang sudah terstruktur akan menjadi tepat. Pemberian *reward* dapat dilihat dari kontribusi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan antusias dalam bekerja, hasilnya akan memenuhi target perusahaan. Kontribusi karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

Peneliti memilih variabel *reward* atau penghargaan, dikarenakan variabel tersebut perlu dilakukan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau

¹¹ *Ibid.* hal. 30.

¹² Nur Rokhmah Silvi Insani, "Kontribusi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan terhadap Peningkatan Usaha Mikro Kecil & Menengah Di Tulung Agung", *Skripsi*, (Tulung Agung: Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2019), hal. 13.

perusahaan variabel *reward* banyak tidak diterapkan oleh pimpinan. Acitya mengatakan, bahwa pemberian *reward* merupakan pemberian hadiah yang diberikan atas pencapaian tertentu yang telah diraih oleh anggota.¹³ Pemberian *reward* atau penghargaan merupakan upaya organisasi dalam memberikan balas jasa atau imbalan atas kinerja anggota. Pemberian *reward* dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih berpotensi. Penghargaan yang didapatkan anggota adalah hak dari setiap anggota yang telah bekerja secara maksimal. Selain itu, pemberian *reward* dilakukan dengan tujuan untuk mendorong loyalitas anggota. Pemberian *reward* dapat ditinjau dari kontribusi karyawan dalam pekerjaan dan tingkat absensi karyawan. Pemberian *reward* tersebut memiliki bentuk yang berbeda-beda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan (*reward*), dan tunjangan.

Dari pembahasan di atas, peneliti bermaksud untuk memilih dua variabel, yaitu variabel kontribusi dan tingkat absensi. Peneliti berasumsi bahwa kontribusi karyawan dengan tingkat absensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemberian *reward* pada karyawan. Alasan peneliti memilih variabel kontribusi adalah karena kontribusi merupakan indikator utama dalam pemberian *reward* terhadap karyawan sebagai penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Kontribusi termasuk dalam takaran semangat kerja karyawan di organisasi tersebut. Jika karyawan memiliki kontribusi yang tinggi, maka karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bertanggung jawab. Kontribusi yang tinggi akan menciptakan hasil kerja yang bagus dan memenuhi target sehingga, tujuan dari perusahaan atau organisasi tercapai.

Dalam penelitian ini, peneliti juga bermaksud untuk menggunakan variabel tingkat absensi karyawan. Alasannya

¹³ Serat Acitya, “*Reward & Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran”, *Jurnal Ilmiah*, (Vol. 8, No. 1, 2019), hal. 57.

adalah tingkat absensi karyawan dapat diterapkan ke dalam perusahaan atau organisasi, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Semangat kerja dapat diukur melalui tingkat absensi atau presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, serta tingkat produktivitas kerja. Tingkat absensi karyawan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disiplin merupakan perbuatan mentaati peraturan di perusahaan atau organisasi.¹⁴ Tingkat absensi ini memiliki fungsi sebagai merubah karyawan menjadi disiplin dan semangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti akan memilih Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya sebagai objek penelitian. Kantor Kemenag Kota Surabaya adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dalam menyelenggarakan urusan keagamaan. Kantor Kemenag Kota Surabaya melayani masyarakat dengan padu dalam satu atap ataupun satu pintu. Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya terletak di Jalan Masjid Agung Timur, No. 4, Kec. Gayungan, Surabaya. Instansi ini didirikan oleh negara yang memiliki tujuan sebagai melayani masyarakat dan membantu presiden. Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya melaksanakan tugas dengan memegang erat fungsi-fungsi yang diembannya. Fungsi tersebut terdapat dalam enam kategori yaitu yang *pertama*, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang keagamaan. *Kedua*, pengelolaan barang milik atau kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama. *Ketiga*, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama. *Keempat*, pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan Kementerian Agama di daerah. *Kelima*, pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional. *Keenam*, pelaksanaan

¹⁴ Rina Fitriana, “Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dekor Asia Jayakarta”, *Jurnal Manajemen*, (Vol. 4, No. 2, 2014), hal. 20.

kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.¹⁵ Dengan adanya uraian yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk meneliti SDM di Kantor Kemenag Kota Surabaya karena hal tersebut perlu dikaji secara detail guna mengetahui kinerja dari sumber daya manusia yang bekerja di bawah naungan pemerintahan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan keilmuan, salah satunya adalah ilmu manajemen dakwah. Penelitian ini memberikan pengetahuan kepada mahasiswa program studi Manajemen Dakwah tentang Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan terhadap Pemberian *Reward*. Hal ini dapat diimplementasikan oleh mahasiswa untuk meningkatkan kontribusi dan tingkat presensi dalam dunia kerja.

Penelitian ini juga diharapkan agar dapat memberikan manfaat pada perusahaan dalam memberikan *reward* atasan kepada karyawan yang memiliki kontribusi tinggi dan tingkat absensi karyawan yg rendah. Dengan hal ini, tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kontribusi & Tingkat Absensi Karyawan terhadap Pemberian Reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadikan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial?

¹⁵ webptsp.kemenagsurabaya.online/profil.html, (diakses pada tanggal 13 Januari 2022)

2. Berapakah nilai pengaruh antara kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial?
3. Variabel mana yang memiliki nilai hubungan tertinggi (dominan) antara kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?
4. Berdasarkan uji regresi, variabel mana yang memiliki prediksi peningkatan antara kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya, yang meliputi:

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial.
2. Mengetahui berapa besar nilai pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial.
3. Mengetahui nilai pengaruh tertinggi antara kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
4. Mengetahui analisa regresi, kontribusi dan tingkat absensi karyawan dapat memprediksi pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Dalam adanya penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat. Manfaat tersebut, yaitu:

1. Dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui dan memberikan informasi mengenai pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward*.
2. Bagi masyarakat dapat memberikan pengetahuan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ditulis dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “*Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya*”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu:

1. Kontribusi

Kontribusi ialah keikutsertaan seseorang secara maksimal dalam suatu kegiatan, sehingga menghasilkan suatu hasil yang bagus. Soekanto mengatakan, bahwa “Kontribusi adalah sebagai bentuk iuran uang/dana, tenaga, pikiran, dan materi.”¹⁶ Hal tersebut memiliki pengertian bahwa, segala pertolongan yang dapat menyukkseskan kegiatan tersebut. Kontribusi merupakan suatu pekerjaan yang bisa diberikan oleh siapapun dan harus sesuai dengan kapasitas kemampuannya.

¹⁶ Murni Ismail, “Kontribusi Dakwah Kaombo Dalam Pelestarian Lingkungan Hutan Studi Kasus Di Desa Kaongkeongkea Kecamatan Pasar Wajo Kabupaten Buton”, *Skripsi*, (Kendari: Fakultas Ushuluddin Adab & Dakwah Institut Agama Islam Negeri Kendari, 2017, hal. 269.

2. Tingkat Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah salah satu metode tolak ukur untuk mengembangkan karyawan. Menurut Simonna yang dikutip oleh Lisnawati mengatakan, bahwa “absensi merupakan suatu pendataan atau penyusunan dari kehadiran karyawan di tempat kerja.”¹⁷ Sedangkan menurut KBBI absensi memiliki pengertian yang berbeda. Pengertian absensi menurut KBBI adalah ketidakhadiran karyawan.¹⁸ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian absensi menurut teori Simonna. Dalam bagian ini, pelaporan aktifitas merupakan suatu hal yang dimiliki perusahaan dengan berisikan sebuah data kehadiran karyawan. Data kehadiran karyawan tersebut tersusun dengan rapi, sehingga mudah untuk dicari dan digunakan. Jika, data kehadiran karyawan atau absensi ini sewaktu-waktu diperlukan maka, mempermudah untuk melakukan pencarian. Menurut Pangabean yang dikutip oleh Muhammad Ihsan mengatakan, bahwa “terdapat 2 jenis perbedaan absensi”. Pembedanya adalah pada cara pemakaian dan tingkat daya gunanya, yaitu:¹⁹

a. Absen Manual

Karyawan menggunakan pena atau dengan tanda tangan untuk mengisi kehadiran.

b. Absensi Non Manual (Menggunakan Alat)

¹⁷ Lisnawati, “Pengaruh LTO (*Labour Turn Over*), Absensi & Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Madiun, *Skripsi*, (Ponorogo: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2018), hal. 22.

¹⁸ *KBBI Daring*, (diakses pada tanggal 17 Januari 2022).

¹⁹ Muhammad Ihsan, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”, *Skripsi*, (Riau: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2019), hal. 23.

Karyawan menggunakan kartu dengan *barcode*, *finger print* ataupun dengan nip yang melalui sistem komputerisasi atau alat elektronik untuk mengisi kehadiran.

3. Pemberian Reward

Reward merupakan suatu imbalan yang diberikan pada anggota atau karyawan atas kinerja yang telah dicapai oleh mereka. Nugroho dalam Yasir berpendapat bahwa “*reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan”.²⁰ Hal ini tentu memiliki tujuan supaya karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sistem *reward* berperan sangat penting bagi organisasi, dalam hal menarik karyawan yang berpotensi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu poin-poin atau bagian yang sudah dipaparkan oleh peneliti serta terdapat dalam penelitian ini. Sistematika pembahasan ini, memiliki lima bab dalam penelitian. Isi tersebut adalah terdapat bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup. Sistematika pembahasan ini memiliki tujuan untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca dalam rangkaian atau runtutan yang telah di tulis dan disusun oleh peneliti. Sistematika pembahasan ini dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya*”, peneliti telah menyusun

²⁰ Muhammad Yasir Musa, “Analisis Penerapan *Reward & Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPP BMT Ramadana Salatiga”, *Skripsi*, (Salatiga: Prodi D III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), hal. 18.

menjadi beberapa poin atau sub bab serta sub-sub bab dalam proposal ini, yaitu:

1. BAB I Pendahuluan: bab I pendahuluan adalah suatu bab yang paling dasar sebagai pemahaman bagi pembaca. Bab ini memiliki beberapa sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.
2. BAB II Kajian Teoritik: bab II kajian teoritik adalah suatu bab yang memaparkan teori-teori yang diteliti oleh peneliti. Bab ini memiliki beberapa sub bab, yaitu penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian dan hipotesis.
3. BAB III Metodologi Penelitian: bab III metodologi penelitian adalah suatu bab yang menjelaskan mengenai teknik penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Bab ini memiliki beberapa sub bab, yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel, sub variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisis data.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: bab IV hasil penelitian dan pembahasan adalah suatu bab yang penting untuk menguraikan hasil dalam penelitian ini. Bab ini memiliki beberapa sub bab, yaitu gambaran objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.
5. BAB V Penutup: bab V penutup adalah suatu bab terakhir dalam penelitian. Bab ini memiliki beberapa sub bab, yaitu kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti telah mengambil beberapa referensi untuk dijadikan sebagai rujukan penelitian terdahulu yang relevan. Peneliti mendapatkan hasil yaitu sudut pandang yang berbeda setelah mengkaji referensi tersebut. Adapun penelitian terdahulu tersebut yaitu:

1. Pada penelitian sebelumnya berjudul “Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta”. Penelitian tersebut ditulis oleh Choliso, Friandi, dan Wiliam.²¹ Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, variabel terikat dalam penelitian tersebut adalah kontribusi kinerja karyawan. Penelitian ini menjabarkan tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kontribusi kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kontribusi kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kontribusi kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini.

²¹ Choliso, Friandi, dan Wiliam, “Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta”, *Jurnal Online*, (Vol. 05, No. 01, 2019), hal. 44.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel dependen dan metode penelitian, yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama meneliti mengenai kontribusi kinerja karyawan. Variabel independen penelitian ini terdapat lingkungan kerja dan disiplin karyawan, sedangkan variabel dependen terdapat kontribusi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel yang sama terletak di variabel dependen, yaitu kontribusi kinerja karyawan. Selain itu, variabel kontribusi kinerja karyawan terletak di variabel independen dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Penelitian ini juga memiliki perbedaan yang terletak pada variabel independen dan objek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja dan disiplin karyawan, sedangkan penelitian sekarang terdapat variabel dependen kontribusi karyawan dan tingkat absensi karyawan. Objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya adalah di PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta. Selain itu, objek yang digunakan oleh peneliti sekarang adalah di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “Analisa Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten”. Penelitian tersebut ditulis oleh Gentari, Sumiati, dan Aletya.²² Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan jenis penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat absensi dan lingkungan kerja. Selain itu, variabel dependen

²² Gentari, Sumiati, dan Aletya, “Analisa Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten”, *Jurnal Ekonomi*, (Vol. 29, No. 01, 2017), hal. 75.

dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut bertujuan untuk membuktikan pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa tingkat absensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu variabel independen tingkat absensi (X1) dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen atau bebas (X2), variabel dependen atau terikat (Y), dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya variabel independen atau bebas (X2) meneliti lingkungan kerja, sedangkan peneliti saat ini meneliti kontribusi karyawan. Variabel dependen atau terikat (Y) yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu kinerja pegawai, sedangkan peneliti saat ini meneliti pemberian *reward* karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan objek di Biro Umum Setda Provinsi Banten, sedangkan peneliti saat ini menggunakan objek di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, dan Perputaran Tugas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap”. Penelitian tersebut ditulis

oleh Dewi dan Mutiasari.²³ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah masa kerja, tingkat absensi, dan perputaran tugas kerja. Selain itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh masa kerja, tingkat absensi, dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial dan simultan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa masa kerja, tingkat absensi, dan perputaran tugas kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu variabel independen tingkat absensi (X2) dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen atau bebas (X1 dan X3), variabel dependen atau terikat (Y), dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya variabel independen atau bebas (X1) meneliti masa kerja dan perputaran tugas kerja (X3), sedangkan penelitian saat ini meneliti kontribusi karyawan. Variabel dependen atau terikat (Y) yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu prestasi kerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini meneliti pemberian *reward* karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan objek di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, sedangkan peneliti saat ini

²³ Susanti Dewi dan Mutiasari, "Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, dan Perputaran Tugas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap", *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, (Vol. 04, No. 02, 2007), hal. 123.

menggunakan objek di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”. Penelitian tersebut ditulis oleh Pradnyani, Rahmawati, dan Suci.²⁴ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. Selain itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X1) dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu *reward* dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen atau bebas (X2), variabel dependen atau terikat (Y), dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya variabel independen atau bebas (X1) meneliti *reward*, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai kontribusi. Penelitian sebelumnya variabel independen (X2) meneliti

²⁴ Pradnyani, Rahmawati, dan Suci, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Vol. 02, No. 01, 2020), hal. 21.

mengenai *punishment*, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai tingkat absensi. Selain itu, penelitian sebelumnya variabel dependen (Y) meneliti mengenai motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai pemberian *reward* karyawan. Dan objek penelitian yang di gunakan oleh peneliti sebelumnya adalah di CV Ayudya Tabanan Bali, sedangkan objek penelitian saat ini di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

5. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo”. Penelitian tersebut ditulis oleh Aini dan Frianto.²⁵ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan pemberian *reward*. Selain itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa pemberian *reward* tidak mempengaruhi atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Hal itu, memiliki hasil pemberian *reward* di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat

²⁵ Anisah Nur Aini dan Agus Frianto, “Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian *Reward* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo”, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, (Vol. 08, No. 02, 2020), hal. 323.

pada variabel independen dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu variabel independen (X2) pemberian *reward* dan metode kuantitatif yang digunakan oleh peneliti. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X1), variabel dependen, dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya variabel independen atau bebas (X1) meneliti kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai kontribusi. Penelitian sebelumnya variabel independen (X2) meneliti mengenai pemberian *reward*, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai tingkat absensi. Selain itu, penelitian sebelumnya variabel dependen meneliti mengenai kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai pemberian *reward* karyawan. Dan objek penelitian yang di gunakan oleh peneliti sebelumnya adalah di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo, sedangkan objek penelitian saat ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

6. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”. Penelitian tersebut ditulis oleh Pramesti, Sambul, dan Rumawas.²⁶ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. Selain itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan, bahwa pemberian *reward*

²⁶ Pramesti, Sambul, dan Rumawas, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 09, No. 01, 2019), hal. 57.

dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu, menunjukkan dengan pemberian *reward* mempunyai hasil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya *punishment* juga mempunyai hasil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KFC Artha Gading.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X1) dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Kesamaan tersebut adalah variabel independen *reward* dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X2), variabel dependen, dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya variabel independen atau bebas (X1) meneliti *reward*, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai kontribusi. Penelitian sebelumnya variabel independen (X2) meneliti mengenai *punishment*, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai tingkat absensi. Selain itu, penelitian sebelumnya variabel dependen (Y) meneliti mengenai kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini meneliti mengenai pemberian *reward* karyawan. Dan objek penelitian yang di gunakan oleh peneliti sebelumnya adalah di KFC Artha Gading, sedangkan objek penelitian saat ini di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

B. Kerangka Teoritik

Sumber daya manusia adalah asset yang mempunyai nilai tinggi bagi perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia, namun juga ditentukan oleh tingkat kedisiplinan karyawan. Keberhasilan suatu organisasi juga dapat ditentukan oleh tingkat absensi anggota. Tingkat absensi anggota dapat mempengaruhi pekerjaan setiap anggota dalam organisasi. Tingkat kehadiran merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas anggota dalam organisasi. Presensi adalah tingkat kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan. Pada umumnya, perusahaan mengawasi secara ketat agar karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktunya. Hal ini bertujuan untuk menghindari pekerjaan karyawan yang menumpuk. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat absensi baik akan terlihat dengan memberikan kontribusi yang sangat tinggi. Kedua hal tersebut saling berhubungan, sehingga karyawan diberi penghargaan atau *reward* terhadap perusahaan. Pimpinan memiliki tugas untuk menggerakkan (*actuating*) karyawan-karyawan dalam memotivasi kinerjanya.

1. Variabel Pemberian *Reward*

- a. Mulyadi mengatakan, bahwa “*reward* adalah dapat digolongkan dalam 2 kelompok, yaitu: *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik”.
 1. *Reward* Intrinsik (*Non-Financial*) merupakan *reward* yang muncul dari diri seseorang yang berkenaan dengan kepuasan diri seseorang. Seseorang tersebut yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
 2. *Reward* Ekstrinsik (*Financial*) merupakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan pada anggota, baik kompensasi langsung atau kompensasi tidak langsung.²⁷

²⁷ Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan dkk, “Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday

- b. Irmayanti mengatakan, bahwa “*reward* adalah imbalan intrinsik”. Imbalan instrinsik adalah bagian dari pekerjaan yang dikerjakan oleh anggota. Imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan. Hal tersebut mempunyai makna bahwa individu akan melaksanakan pekerjaan yang penting bagi mereka.²⁸
- c. Ramayullis mengatakan, bahwa “*reward* adalah sebuah hadiah yang diterima oleh karyawan atas perbuatan baik yang telah dilakukan. Sedangkan Triton mengatakan, bahwa imbalan merupakan salah satu cara yang harus dilakukan oleh pimpinan atau *stakeholder* dalam organisasi agar anggota meningkatkan kinerja, motivasi kerja, dan komitmennya terhadap organisasi.”²⁹

Adapun indikator untuk variabel *reward* atau pemberian imbalan menurut Khadarisma adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Penghargaan

Penghargaan merupakan salah satu bentuk perusahaan untuk mengupayakan dalam memberikan balasan jasa atau hasil

Inn Resort Baruna Bali”, *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, (Vol. 2, No. 1, 2019), hal. 45.

²⁸ Dicky Saputra, Nurlina, dkk, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”, *Jurnal Manejemen Dan Kewirausahaan*, (Vol. 8, No. 1, 2017), hal. 3.

²⁹ Agung Dwi Nugroho, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya”, *Jurnal Maksipreneur*, (Vol. IV, No. 2, 2015), hal. 7.

³⁰ Muhammad Ihsan, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”, *Skripsi*, (Riau: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2019), hal. 27.

kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk lebih semangat dan berpotensi.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan yang *non-material*. Pujian pada umumnya diberikan oleh pimpinan pada anggota. Karyawan tersebut memiliki prestasi kerja dan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.

c. Cuti

Cuti merupakan ketidakhadiran sementara oleh karyawan. Cuti adalah kepentingan karyawan yang biasa disebut sebagai cuti dinas yang panjang. Cuti adalah meninggalkan pekerjaannya dalam beberapa waktu yang dilakukan secara resmi untuk suatu kepentingan. Hal tersebut memiliki pengertian bahwa perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena memiliki alasan-alasan tertentu.

d. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung oleh perusahaan pada karyawannya.

2. Variabel Kontribusi

- a. Guritno mengatakan, bahwa kontribusi adalah “segala sesuatu yang diberikan secara bersamaan dengan pihak lain”.³¹ Hal itu bertujuan untuk biaya atau kerugian tertentu dapat disertai dengan bersama.
- b. Menurut *Kamus Ilmiah* karangan Dany H yang dikutip oleh Wawan mengatakan, bahwa “kontribusi adalah

³¹ Rima Adelina, “Analisis Efektifitas Dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) Terhadap Pendapatan Daerah Di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2013) hal. 10.

sebuah dukungan berupa tenaga, uang atau dana”. Dukungan tersebut diberikan sebagai cara untuk membantu yang diberikan oleh individu atau kelompok. Dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (KUBI), mendefinisikan yang senada bahwa, kontribusi sebagai bentuk tenaga, iuran atau dana pada suatu forum, dan perkumpulan. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, bisa disimpulkan bahwa, kontribusi merupakan bentuk bantuan yang nyata berupa tenaga, uang atau materi. Hal ini yang membatasi bentuk kontribusi. Dengan demikian, kontribusi diartikan sebagai keikutsertaan untuk bergabung serta kepedulian individu atau kelompok dalam suatu kegiatan yang ada.³²

- c. Dany yang dikutip Albina mengatakan, bahwa kontribusi adalah “uang sumbangan atau dukungan”. Sedangkan menurut Yandianto mendefinisikan bahwa kontribusi adalah “sebagai uang iuran pada perkumpulan atau disebut sebagai sumbangan”.³³ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi merupakan sumbangan uang maupun tenaga, kesertaan membantu atau dukungan terhadap suatu kegiatan tersebut.

Adapun faktor yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk memiliki kontribusi tinggi dalam instansi atau organisasi adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu dimensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dimensi tersebut diartikan sebagai sikap

³² Wawan Wahyuddin, “Kontribusi Pondok Pesantren Terhadap NKRI”, *Jurnal Kajian Islam*, (Vol. 3, No. 1, 2016), hal. 23.

³³ Albina Br Ginting, “Kontribusi Usaha Tani Dan Usaha Sapi Potong Terhadap Pendapatan Keluarga Petani Di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan”, *Skripsi*, (Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2012), hal. 24.

yang direfleksikan dalam dirinya. Etos kerja yang tinggi akan dikuasai oleh karyawan yang memiliki kontribusi dan komitmen yang tinggi juga terhadap instansi atau organisasi tersebut. Etos kerja memiliki pengertian, bahwa seorang karyawan tidak lepas dengan kepribadian, tingkah laku, dan karakter.³⁴

2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan keikutsertaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah dimana seorang karyawan yang telah memiliki tujuan untuk mengikuti partisipasi dengan aktif. Komitmen terhadap organisasional ini memiliki tujuan, bahwa ada kemauan dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut.³⁵

3. Variabel Tingkat Absensi Karyawan

- a. Flippo mengatakan, bahwa “absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan”.³⁶ Menurut Cahyana mengatakan, bahwa “pencatatan absensi pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam pengelolaan SDM/Human Resources Management”.³⁷

³⁴ Yunita Indriany, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Mahasiswa”, *Bijak Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, (Vol. 13, No. 02, 2016), hal. 165-168.

³⁵ Wenang Rilo Pambudi, “Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di CV Seken Yogyakarta”, *Thesis*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, hal. 12.

³⁶ Rt Erlina Gentari, Sumiati, dkk, “Analisa Pengaruh Tingkat Absensi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Banten”, *Jurnal Ekonomi* (Vol. 19, No. 1, 2017), hal. 77.

³⁷ Triana Prihatinta, dan Rino Desanto Wiwoho, “Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun”, *Jurnal Epicheirisi*, (Vol. 1, No. 1, 2017), hal. 8.

- b. Werther dan Davis mengatakan, bahwa “ketidakhadiran dalam absensi adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja atau karyawan yang seharusnya bekerja namun, tidak hadir”.³⁸ Absensi atau kehadiran karyawan ini dijadikan pengukur kehadiran karyawan dalam ketetapan datang, pulang dan kehadiran karyawan tersebut.
- c. Menurut Simamora mengatakan³⁹, bahwa “tingkat absensi adalah sebagai suatu keadaan dimana karyawan tersebut tidak bisa hadir dalam jadwal kerja yang telah ditentukan”. Dengan demikian, tingkat absensi ini bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan saat bekerja.

Adapun beberapa penyebab karyawan melakukan absensi, antara lain:

1. Karyawan merasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya, sehingga sering melakukan absensi.
2. Ketidakpuasan karyawan dengan kondisi dan situasi kerja, sehingga munculnya faktor psikologis dalam karyawan. Hal ini disebabkan adanya kondisi kerja pada karyawan yang sangat tidak memuaskan.
3. Adapun timbulnya konflik yang terjadi antar karyawan.
4. Karyawan yang di gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan atasan tidak memberikan motivasi terhadap karyawan.

³⁸ Ferdian Tirta, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan Di pt. X. Undergraduate Thesis”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Kristen Maranatha Bandung, 2006, hal. 6.

³⁹ Holifatul Mawaddah, “Pengaruh Tingkat Absensi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo”, *Skripsi*, (Jember: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, 2019), hal. 5.

5. Karyawan memiliki gangguan tingkatan stress yang cukup tinggi.
6. Karyawan memiliki lingkungan kerja yang mempengaruhi individu.
7. Kesehatan dalam diri karyawan.
8. Kemampuan fisik karyawan.⁴⁰

Nitisemito mengatakan⁴¹, bahwa terdapat pengukuran tingkat absensi karyawan yang dapat di ukur melalui, yaitu:

1. Kehadiran karyawan di tempat kerja.
2. Ketepatan karyawan dalam datang dan pulang dari kantor atau perusahaan.
3. Kehadiran karyawan jika, menerima undangan untuk mengikuti suatu kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan demikian, kedisiplinan karyawan dapat dilatih dengan tingkat absensi karyawan yang baik. Sedangkan yang di maksud disiplin adalah suatu sikap patuh terhadap semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

4. Perspektif Islam

Islam sudah mempelajari bagi setiap manusia melakukan hak dan kewajibannya untuk bekerja. Bekerja sebagai mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga tetap bisa bertahan hidup. Oleh karena itu, islam menetapkan bagi seorang muslim untuk melakukan hak dan kewajibannya untuk bekerja. Bekerja adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hingga mendapatkan *reward* dan

⁴⁰ Fattah Fikriyanto, “Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pematang”, *Skripsi*, (Tegal: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, 2019), hal. 29.

⁴¹ *Ibid*, 30.

upah atau gaji.⁴² *Reward* yang dimaksud adalah suatu balasan jasa karyawan yang telah meluangkan pikiran, waktu, hingga tenaganya untuk memenuhi target instansi maupun perusahaan.⁴³ *Reward* dapat diartikan sebagai suatu penghargaan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dalam instansi tersebut.

Reward adalah suatu hal yang terpenting dalam instansi maupun perusahaan. *Reward* dalam islam juga memiliki takaran yang harus dilakukan secara imbang atau sebanding, seperti dalam penyampaian Rasulullah. Rasulullah menyampaikan, bahwa setiap manusia atau seorang muslim dalam menetapkan dan menentukan gaji dan *reward* hendak melakukan dengan adil. Selain itu, berlaku dengan memberikan upah atau gaji maupun *reward* dilakukan dengan tepat waktu dalam tanggal yang sudah ditentukan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik akan mendapatkan sebuah penghargaan (*reward*) serta mendapatkan upah atau gaji yang seimbang. Menjadi seorang pimpinan yang baik tentu tidak akan merugikan karyawan serta tidak membebani karyawan dalam hal apapun.⁴⁴ Sesuai dengan QS Al-Ahqaf ayat 19:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يظْلَمُونَ

⁴² Nurani Siti Anshori, “Makna Kerja (*Meaning of Work*) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* (Vol. 2, No. 3, 2013), Hal. 160.

⁴³ Ranita Dewi, “Tinjauan Ekonomi Islam Tentang *Reward* dan *Punishment* Karyawan Studi Pada PT Plato Isoiki Bandar Lampung”, *Skripsi*, (Lampung: Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Raden Intan, 2017). Hal. 26.

⁴⁴ Ranita Dewi, “Tinjauan Ekonomi Islam Tentang *Reward* dan *Punishment* Karyawan Studi Pada PT Plato Isoiki Bandar Lampung”, *Skripsi*, (Lampung: Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Raden Intan, 2017). Hal. 6.

Artinya: “Dan bagi setiap manusia hendak mendapatkan kedudukan menurut suatu hasil yang telah dikerjakan dan Allah SWT agar memberikan kecukupan sebagai upah atau balasan atas pekerjaan yang dikerjakan tidak merugikannya”.⁴⁵

Penjelasan dalam ayat diatas menerangkan, bahwa setiap hasil kinerja karyawan akan diberikan suatu imbalan. Imbalan tersebut bisa berupa upah atau gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan. Imbalan diberikan kepada karyawan atas kesesuaiannya dalam bekerja, jika pekerjaannya dalam kategori yang berat maka imbalan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kinerjanya. Dalam setiap instansi maupun perusahaan seorang pimpinan harus melakukan karyawan dengan baik, yaitu memuliakan karyawannya. Memuliakan karyawan adalah suatu hal yang dapat memberikan interaksi positif bagi pimpinan maupun karyawan. Selain itu, pimpinan memberikan suatu dorongan penyemangat untuk karyawan. Dengan demikian, menurut Aedy yang dikutip oleh Dewi mengungkapkan bahwa pimpinan dan karyawan tentu memiliki hubungan yang baik sehingga akan membangun kerjasama yang saling menguntungkan.⁴⁶

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* sangat diharapkan oleh sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi perusahaan dengan baik. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan atau sumber daya manusia akan mendapatkan pemberian *reward* dari perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk memotivasi karyawan dan sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan

⁴⁵ Departemen Agama RI , *Al-Qur'an dan Terjemahannya Jus 1-30*, Bandung: Cordoba, hal. 504.

⁴⁶ *Ibid*, Ranita Dewi, Hal. 6.

perusahaan.⁴⁷ Jika karyawan memiliki kontribusi yang baik dan tinggi, maka perusahaan memberikan sebuah *reward* sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan untuk perusahaan.⁴⁸ Sumber daya manusia atau karyawan memiliki tingkat kerja yang tinggi dan lebih condong untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan mampu memberikan keinginan kuat untuk bekerja dengan keras dan lebih produktif.⁴⁹

2. Hubungan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward*

Tingkat absensi karyawan merupakan suatu yang harus ditegakkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, tingkat absensi karyawan menjadi suatu indikasi dari disiplin kerja karyawan yang diterapkan dalam perusahaan maupun organisasi.⁵⁰ Penerapan tersebut dipacu dengan adanya *reward* untuk karyawan yang memiliki tingkat absensi yang sedikit. Perusahaan atau organisasi memiliki salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pemberian *reward*, yaitu tingkat absensi karyawan.⁵¹ Dengan demikian, karyawan akan memiliki

⁴⁷ Lendy Irawan, Rosa Anggraeny, H. M.Z. Arifin, “Hubungan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi Negara*, (Vol. 8, No. 1, 2020), hal. 3.

⁴⁸ Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, “Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur”, *Jurnal Management*, (Vol. 07, No. 04, 2018), Hal. 5.

⁴⁹ *Ibid*, Hal. 1.

⁵⁰ Dita Asriani, Gimin, Syakdanur Nas, “Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi”, *Jurnal Academia*, (Vol. 02, No. 02, 2015), Hal. 4.

⁵¹ Maula Umi Hani, “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Tingkat Absensi dan Turnover Intentions terhadap Kinerja Karyawan PT. Sharp Electrics Indonesia, Jember”, *Skrripsi*, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2014. Hal. 8.

semangat kerja dengan berkontribusi tinggi dalam memperhatikan absen kehadiran.

D. Hipotesis Penelitian

1. H1: Terdapat pengaruh antara variabel kontribusi (X1) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kontribusi (X1) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
2. H1: Terdapat pengaruh antara variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
3. H1: Terdapat pengaruh antara variabel kontribusi (X1) dan variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kontribusi (X1) dan variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
4. H1: Kontribusi (X1) dan tingkat absensi karyawan (X2) dapat menjadi prediksi dalam pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
H0: Kontribusi (X1) dan tingkat absensi karyawan (X2) tidak dapat menjadi prediksi dalam pemberian *reward* (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan latar penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian. Penelitian ini yang diawali dengan merumuskan masalah hingga kesimpulan. Dalam pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan deduktif induktif yang dicantumkan pada jenis penelitian ini. Pedoman dari pendekatan ini yaitu gagasan ahli, kerangka teori yang kumpulan dan dikembangkan menjadi pemecahan dari suatu permasalahan untuk memperoleh pembenaran. Penelitian kuantitatif dinyatakan sebagai filsafat positivisme, yang dilakukan untuk mengkaji populasi atau sampel. Dengan ini, pengumpulan data tetap memilih instrument penelitian dan analisis data kuantitatif yang digunakan. Hal ini tentu memiliki tujuan yaitu untuk menguji hipotesis. Metode ini dinamakan metode positivistik. Metode positivistik ini yang memiliki arti, bahwa berlandaskan kepada filsafat positivisme. Metode ini disebut metode ilmiah, alasannya karena sudah terdapat kaidah ilmiah seperti empiris, obyektif, rasional dan sistematis. Selain itu, metode ini juga disebut dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini memiliki arti, bahwa menggunakan angka atau terdapat angka-angka di dalam datanya dan di analisis menggunakan statistik aplikasi SPSS.

Menurut Margono yang dikutip Faridatul mengatakan⁵² bahwa, “penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan logika hipotesis verifikasi yang berfikir dengan deduktif untuk meminimalkan hipotesis”. Setelah

⁵² Faridatul Fariyah, “Pengaruh Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa Angkatan 2010 Yang Menyusun Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”, *Skripsi*, (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang 2014), hal. 64.

itu, melakukan pengujian di lapangan kemudian kesimpulan. Selain itu, bisa menggunakan hipotesis ini dengan cara di ambil berdasarkan data yang empiris. Sedangkan menurut Sudyaharjo yang dikutip Faridatul⁵³ mengatakan bahwa, “riset kuantitatif adalah suatu metode dimana pemecahan masalah yang sudah terencana dengan cermat”. Dengan ini, melakukan desain yang sudah terstruktur dengan ketat dan pengumpulan data yang secara sistematis dan terkontrol. Hal ini, menunjukkan pada penyusunan teori yang telah disimpulkan secara induktif dengan kerangka pembuktian hipotesis yang telah dilakukan secara empiris.

Dalam pengertian-pengertian menurut para ahli bisa ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu cara untuk melakukan penelitian yang digunakan oleh seorang peneliti untuk meneliti populasi atau sampel. Dengan ini, pengumpulan data tersebut menggunakan instrument penelitian. Analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan dan dilakukan secara empiris.

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif atau hubungan. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan yang memiliki sifat mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵⁴ Hubungan kausal merupakan hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Dengan demikian, ada variabel independen yang memiliki arti variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen yang memiliki arti variabel yang dipengaruhi. Penelitian asosiatif mempunyai tiga jenis hubungan. Tiga

⁵³ *Ibid*, hal. 64.

⁵⁴ Merlina Angraini, “Faktor-Faktor Psikologi Dan Promosi Yang Dipertimbangkan Konsumen Dalam Memilih FIGROUP Cabang Tulung Agung” *Skripsi*, (Tulung Agung: Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung 2017), hal. 59.

hubungan tersebut adalah hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif (resiprokal dan timbal balik). Penelitian ini membentuk pada hubungan kausal yang menunjukkan hubungan ini bersifat sebab akibat. Dengan ini, peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif yang mengarah pada hubungan kausal untuk menganalisis faktor kontribusi dan tingkat absensi kerja terhadap pemberian *reward* karyawan.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu hal yang penting dalam melaksanakan penelitian dan menjadi fokus dalam penelitian tersebut. Objek penelitian ini menjadi suatu sasaran dalam penelitian sehingga mendapatkan jawaban maupun solusi dalam pertanyaan peneliti. Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti dan dikaji kemudian dianalisis secara tepat. Dalam objek penelitian ini peneliti memilih Kementerian Agama Kota Surabaya untuk dijadikan penelitian. Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang berada di depan Masjid Agung Surabaya. Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya ini berada di jalan Masjid Agung Timur No. 4, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota Surabaya Jawa Timur. Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya merupakan instansi pemerintahan yang didirikan oleh negara. Instansi ini didirikan oleh negara yang memiliki tujuan sebagai melayani masyarakat dan membantu presiden. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan Kementerian Agama Kota Surabaya merupakan objek penelitian yang menarik untuk diteliti dan kesesuaian kriteria. Pada objek penelitian ini, peneliti akan mendapatkan informasi serta pemberitahuan terkait topik pembahasan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiyono dalam Anggi mengatakan⁵⁵ bahwa “populasi adalah suatu wilayah atau tempat objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Hal ini bertujuan untuk dipelajari dan kemudian diolah sehingga menjadi sebuah kesimpulan”. Penentuan populasi merupakan tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Populasi ini dapat memberikan suatu informasi dan data yang ditujukan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk meneliti seorang karyawan yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Jumlah populasi yang di ambil oleh peneliti untuk penelitian ini sebanyak 50 karyawan, namun peneliti hanya mendapatkan 42 karyawan sebagai responden dari penelitian ini.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono dalam Anggi mengatakan⁵⁶ bahwa “sampel adalah suatu lingkup yang terdapat dalam bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel adalah sebagian populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yaitu dengan populasi jumlah 42 karyawan. Dalam penelitian ini, *Simple Random Sampling* digunakan oleh peneliti untuk mengambil *sample* penelitian. Ruqo'iyeh yang dikutip Heru mengatakan⁵⁷ bahwa sampel acak sederhana

⁵⁵ Anggi Maulana Sopian, “Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Konsumen Kedai Kopi Euy Kota Bandung)”, *Skripsi*, (Bandung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2017), hal. 78.

⁵⁶ *Ibid*, hal. 79.

⁵⁷ Heru Triyanto, “Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Charoen Prokphand Jaya Unit 7 Jombang”, *Skripsi*, (Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang 2014), hal. 54.

(*simple random sampling*) adalah pengambilan sampel dengan cara memilih langsung dari populasi. Dalam hal ini, dapat disimpulkan *simple random sampling* merupakan sampel yang dilakukan tanpa melihat tingkatan yang ada pada populasi karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya tersebut.

D. Variabel, Sub Variabel, dan Indikator Penelitian

Berikut adalah penjelasan terkait variabel, sub variabel, dan indikator dari variabel yang dipilih oleh peneliti.

Tabel 3.1 Rincian Variabel, Dimensi, dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Kontribusi	Etos Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Karyawan 2. Perasaan Karyawan 3. Kesiediaan Karyawan dalam Bekerja 4. Keseriusan Karyawan Saat Bekerja
	Komitmen Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan Kuat Tetap Sebagai Karyawan 2. Keinginan Berusaha Keras dalam Bekerja 3. Penerimaan Nilai Karyawan 4. Penerimaan Tujuan Karyawan
Tingkat Absensi	Kehadiran di Tempat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi Kehadiran 2. Catatan Setiap Kerja 3. Kehadiran yang Tepat Waktu

	Ketepatan Datang dan Pulang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi Waktu Masuk Kerja 2. Presensi Waktu Pulang Kerja
	Kehadiran Acara di Kantor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi Acara Perusahaan 2. Presensi Acara Pimpinan
Pemberian <i>Reward</i>	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. Sebuah penghargaan tanpa melihat jam kerja karyawan. 2. Insentif. Suatu imbalan yang diberikan karyawan itu, sesuai dengan pencapaian target. 3. Asuransi. Sebagai jaminan karyawan yaitu, kompensasi finansial. 4. Pelatihan dan pengembangan. Kegiatan yang diikuti oleh karyawan, sebagai peningkatan kerjanya.
	Pujian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi karyawan. 2. Mempertahankan posisi karyawan.
	Cuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

		2. Memikat karyawan baru.
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan moral karyawan. 2. Mengurangi perputaran karyawan. 3. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan. 4. Meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan.

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian dijabarkan dengan tujuan untuk menjelaskan tahapan-tahapan yang terjadi saat melakukan penelitian. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dengan ini peneliti melakukan tahapan-tahapan penelitian yang terstruktur. Tahapan penelitian pada “Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan terhadap Pemberian *Reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya” sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan penelitian, peneliti memulai dengan melakukan menentukan variabel yang akan dijadikan penelitian, setelah itu peneliti memilih hingga menentukan indikator-indikator dari variabel yang sudah ditetapkan. Setelah menentukan variabel, peneliti akan memulai menyusun latar belakang masalah, rumusan masalah, dan menentukan metode apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini. Kemudian dosen akan melakukan pengecekan terlebih dahulu.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan menyelesaikan perizinan lokasi penelitian, melakukan pengumpulan data yang sesuai dengan metode penelitian yang sudah ditentukan.

c. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap pengolahan data ini merupakan tahap terakhir dalam penyusunan pelaksanaan penelitian. Tahap pengolahan data ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Peneliti menghitung hasil skor yang telah diisi oleh responden.
2. Peneliti melakukan pengolahan data terhadap hasil wawancara dari sebagian responden yang terpilih.
3. Peneliti melakukan perhitungan dan melakukan tabulasi data, kemudian menyajikan hasil dari tabulasi tersebut dalam bentuk tabel.
4. Peneliti harus menganalisa dengan menggunakan metode statistik.
5. Peneliti membuat laporan penelitian dan kesimpulan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu tahap yang penting dalam sebuah penelitian. Tahapan ini bertujuan untuk mencari jawaban atas rumusan masalah dan mencari jawaban atas hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara kusioner (angket) dan dokumentasi. Dengan demikian, penjelasan kusioner (angket) dan dokumentasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Kusioner (Angket)

Kusioner adalah suatu daftar pertanyaan yang memiliki isi didalamnya dan akan dijawab oleh responden. Yang

dimaksud dengan isi tersebut merupakan segala pertanyaan-pertanyaan yang tertera untuk mengenai masalah-masalah yang akan diteliti oleh peneliti.⁵⁸ Sedangkan menurut S. Nasution mengatakan, bahwa kusioner atau angket adalah sebuah daftar yang memiliki pertanyaan yang didistribusikan untuk di isi dan di jawab oleh responden dan dikembalikan dibawah pengawasan seorang peneliti.⁵⁹ Responden yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Untuk kusioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Menurut Sugiono yang dikutip oleh Gina mengatakan, bahwa “skala likert adalah sebagai mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial.”⁶⁰ Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel ini akan dijadikan alat tolak ukur dalam menyusun item-item pertanyaan ataupun pernyataan.

Penelitian ini menggunakan kusioner (angket) dengan menggunakan model angket yang tertutup. Dengan menggunakan angket tertutup ini memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data terhadap angket tersebut. Angket ini sudah terdapat pilihan-pilihan jawabannya, sehingga mempermudah responden, dan responden cukup memilih jawaban tersebut yang sudah disediakan oleh peneliti. Selain itu, dapat membantu responden untuk menjawab dengan cepat.

⁵⁸ Wahyu Ananta Gautama, “Faktor-Faktor Penyebab Anak Putus Sekolah Dari MII Mathla’ul Anwar Kota Jawa Kecamatan Way Khilau Kabupaten Pesawaran”, *Skripsi*, (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), hal. 27.

⁵⁹ S. Nasution, *Metode Research*, Bumi Aksara: Jakarta, 1996, hal. 128.

⁶⁰ Gina Nabilah Romanti, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan”, *Skripsi*, (Bandung: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas pasundan Bandung, 2018), hal. 108.

Adapun cara mengisi angket ini dengan menggunakan teknik angket. Dengan cara memberi tanda *checklist* pada lembar jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Berikut jawaban dari pertanyaan pengukuran sikap skala likert, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) = skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto yang dikutip oleh Ignasius mengatakan, bahwa metode “dokumentasi adalah pengumpulan data dimana peneliti menganalisis dan mengeksploitasi data atau benda yang tertulis dan tercatat berupa buku-buku, majalah, catatan (dokumen), dan peraturan-peraturan.”⁶¹ Dalam dokumen Kementerian Agama Kota Surabaya yang digunakan dalam peneliti untuk penelitian ini adalah sejarah dan profil perusahaan, bentuk dokumentasinya adalah web resmi, foto dan brosur yang tertera.

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang sudah menjadi bagian penting bagi suatu penelitian yang harus dilalui oleh peneliti untuk mendapatkan skala yang valid terhadap poin instrumen pernyataan dari kusioner tersebut. Azwar

⁶¹ Ignasius Tri Sunarna Atmanta, “Persepsi Pengguna Terhadap Desain Interior Perpustakaan Di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta”, *Skripsi*, (Semarang: Program Studi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang, 2010), hal. 30.

mengatakan⁶², bahwa “validitas atau validasi adalah suatu langkah penelitian untuk mengetahui keakuratan skala yang ditinjau dari tujuan ukurnya”. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur suatu penelitian sosial yang variabelnya tidak bisa diamati secara langsung oleh peneliti seperti sikap, minat, persepsi, dan motivasi.

Sugiyono mengatakan,⁶³ bahwa “derajat pada ketetapan terhadap data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kemudian mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item-item”. Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan korelasi *pearson product moment*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r tabel dengan r hitung. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan signifikansi 5% yaitu 0,05. Jika suatu koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid. Akan tetapi, jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Selain itu, bisa diartikan sebagai nilai r hitung lebih besar (>) daripada r tabel maka hasilnya adalah valid.

Tabel 3.2 Nilai r Product Moment

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	41	0.308

⁶² Sajjidatul Musanna, “Efektivitas Konseling Islam Dengan Teknik *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) Untuk Meningkatkan Penyesuaian Diri Pada Anak Binaan Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas I Blitar”, *Skripsi*, (Tulung Agung: Fakultas Ushuluddin, Arab Dan Dakwah Jurusan Tasawuf Dan Psikoterapi IAIN Tulung Agung, 2018), hal. 61.

⁶³ Cecep Abdullah, “Pengaruh Promosi Penjualan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Genesis Coffee”, *Skripsi*, (Bandung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas, 2018), hal. 69.

2	42	0.304
3	43	0.301
4	44	0.297
5	45	0.294

Pada tabel 3.2 dapat disimpulkan, bahwa jumlah responden sebanyak 42 orang dengan memiliki taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 memperoleh hasil r tabel sebesar 0,304. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan uji (*SPSS*) versi 16. Adapun hasil dari uji validitas pada variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Validitas Variabel Kontribusi (X1)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations (r hitung)	Sig.	R tabel	Keterangan
X1.1	0,786	0,05	0,304	Valid
X1.2	0,808	0,05	0,304	Valid
X1.3	0,734	0,05	0,304	Valid
X1.4	0,726	0,05	0,304	Valid
X1.5	0,632	0,05	0,304	Valid
X1.6	0,523	0,05	0,304	Valid
X1.7	0,781	0,05	0,304	Valid
X1.8	0,770	0,05	0,304	Valid

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa item dari variabel kontribusi dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui dalam hasil item variabel kontribusi yang sudah melampaui r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 (5%), yaitu 0,304. Dengan demikian, item pertanyaan dalam variabel kontribusi (X1) yang berjumlah 8 dinyatakan valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Tingkat Absensi Karyawan (X2)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations (r hitung)	Sig.	R tabel	Ketera ngan
X2.1	0,784	0,05	0,304	Valid
X2.2	0,700	0,05	0,304	Valid
X2.3	0,627	0,05	0,304	Valid
X2.4	0,489	0,05	0,304	Valid
X2.5	0,613	0,05	0,304	Valid
X2.6	0,389	0,05	0,304	Valid
X2.7	0,791	0,05	0,304	Valid
X2.8	0,778	0,05	0,304	Valid
X2.9	0,702	0,05	0,304	Valid

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa item dari variabel tingkat absensi karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui dalam hasil item variabel tingkat absensi karyawan yang sudah melampaui r tabel dengan nilai signifikansi 0,05

(5%), yaitu 0,304. Dengan demikian, item pertanyaan dalam variabel tingkat absensi karyawan (X2) yang berjumlah 9 dinyatakan valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Pemberian *Reward* (Y)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations (r hitung)	Sig.	R tabel	Keterangan
Y1	0,351	0,05	0,304	Valid
Y2	0,500	0,05	0,304	Valid
Y3	0,626	0,05	0,304	Valid
Y4	0,442	0,05	0,304	Valid
Y5	0,535	0,05	0,304	Valid
Y6	0,557	0,05	0,304	Valid
Y7	0,707	0,05	0,304	Valid
Y8	0,565	0,05	0,304	Valid
Y9	0,619	0,05	0,304	Valid
Y10	0,493	0,05	0,304	Valid
Y11	0,541	0,05	0,304	Valid
Y12	0,315	0,05	0,304	Valid
Y13	0,679	0,05	0,304	Valid
Y14	0,703	0,05	0,304	Valid

Y15	0,498	0,05	0,304	Valid
Y16	0,863	0,05	0,304	Valid
Y17	0,858	0,05	0,304	Valid
Y18	0,577	0,05	0,304	Valid

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa item dari variabel pemberian *reward* dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui dalam hasil item variabel pemberian *reward* yang sudah melampaui r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 (5%), yaitu 0,304. Dengan demikian, item pertanyaan dalam variabel pemberian *reward* (Y) yang berjumlah 18 dinyatakan valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian yang berupa kusioner diuji kevaliditasannya, selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas oleh peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan suatu cara untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran terhadap alat ukur tersebut sehingga dapat di percaya. Jika pengukuran terhadap masalah yang sama dilakukan selama dua kali atau lebih, maka alat pengukuran yang digunakan tetaplah sama.⁶⁴ Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas merupakan sebuah instrument penelitian yang trustable untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* memiliki fungsi sebagai mengukur item variabel apakah reliable atau tidak. Hal tersebut dapat di uji dengan nilai signifikansi 0,05 (5%), jika nilai *alpha* lebih besar daripada nilai r kritis pada *product moment*, maka hasilnya reliable. Jika nilai *alpha* lebih

⁶⁴ *Ibid*, hal. 90.

kecil dari nilai r kritis pada *product moment*, maka hasilnya tidak reliable.

a) Hasil uji reliabilitas pada variabel Kontribusi (X1)

Pada variabel kontribusi (X1) terdapat pertanyaan yang berjumlah 8 pertanyaan. Pertanyaan tersebut telah peneliti uji reliabilitasnya dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel kontribusi (X1), sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Variabel Kontribusi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa variabel kontribusi (X1) mempunyai hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868. Selain itu, terdapat nilai r kritis sebesar 0,304. Nilai r kritis merupakan suatu nilai yang didapatkan dari jumlah responden dalam penelitian (N). Adapun Jumlah responden (N) dalam penelitian ini sebesar 42 dengan menggunakan signifikansi 0,05 (5%), yaitu 0,304. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian, variabel kontribusi (X1) dapat dinyatakan reliable sehingga pantas dijadikan sebagai materi penelitian dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

b) Hasil uji reliabilitas pada variabel Tingkat Absensi Karyawan (X2)

Pada variabel tingkat absensi karyawan (X2) terdapat pertanyaan yang berjumlah 9 pertanyaan. Pertanyaan tersebut telah peneliti uji reliabilitasnya dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%). Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel tingkat absensi karyawan (X2), sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Variabel Tingkat Absensi Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	9

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa variabel tingkat absensi karyawan (X_2) mempunyai hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836. Selain itu, terdapat nilai r kritis sebesar 0,304. Nilai r kritis merupakan suatu nilai yang didapatkan dari jumlah responden dalam penelitian (N). Adapun Jumlah responden (N) dalam penelitian ini sebesar 42 dengan menggunakan signifikansi 0,05 (5%), yaitu 0,304. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian, variabel kontribusi (X_1) dapat dinyatakan reliabel sehingga pantas dijadikan sebagai materi penelitian dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

c) Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Pemberian Reward (Y)

Pada variabel pemberian *reward* (Y) terdapat pertanyaan yang berjumlah 18 pertanyaan. Pertanyaan tersebut telah peneliti uji reliabilitasnya dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%). Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel pemberian *reward* (Y), sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Variabel Pemberian Reward (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	18

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa variabel pemberian *reward* (Y) mempunyai hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,877. Selain itu, terdapat nilai *r* kritis sebesar 0,304. Nilai *r* kritis merupakan suatu nilai yang didapatkan dari jumlah responden dalam penelitian (N). Adapun Jumlah responden (N) dalam penelitian ini sebesar 42 dengan menggunakan signifikansi 0,05 (5%), yaitu 0,304. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *r* kritis. Dengan demikian, variabel pemberian *reward* (Y) dapat dinyatakan *reliable* sehingga pantas dijadikan sebagai materi penelitian dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara untuk mendapatkan kesimpulan dengan cara menganalisa data-data yang telah ditemukan di lapangan. Analisa data tersebut berfungsi untuk menyimpulkan hasil dari penelitian. Untuk menganalisis data ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan statistik uji regresi linier berganda. Peneliti menggunakan regresi linier berganda, dikarenakan uji regresi linier berganda dapat mengetahui seberapa besar nilai pengaruh hubungan variabel X1 (kontribusi) dan variabel X2 (tingkat absensi) terhadap variabel Y (pemberian *reward*). Selain itu, peneliti menentukan teknik analisis data ini berdasarkan dari rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian. Adapun program yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science) version 16*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah suatu langkah yang harus dikerjakan sebelum masuk dalam analisis regresi linier

berganda.⁶⁵ Asumsi klasik ini harus dikerjakan terlebih dahulu, sehingga dapat menganalisis regresi linier berganda. Dalam uji asumsi klasik yang digunakan penelitian adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedesitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengukuran yang digunakan sebagai mengetahui populasi data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak terdistribusi.⁶⁶ Setiap variabel akan di uji normalitasnya dengan menggunakan standar nilai signifikansi sebesar 0,05 (5%), jika hasil dari uji normalitas lebih dari 0,05 (5%) maka variabel tersebut dinyatakan normal. Oleh karena itu, setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusikan normal sehingga dapat melanjutkan pengujian.⁶⁷ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan uji normalitas yang dilakukan dalam ketiga variabel, yaitu variabel bebas (X1), (X2) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X1) adalah kontribusi dan tingkat absensi karyawan, sedangkan variabel terikat (Y) adalah pemberian *reward*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu pengukuran yang digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen

⁶⁵ Setiawati, "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI", *Jurnal Inovasi Penelitian*, (Vol. 1, No. 8, 2021), hal. 5.

⁶⁶ Rezeki Amaliah, "Hasil Belajar Biologi Materi Sistem Gerak Dengan Menerapkan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Rotating Trio Exchange (RTE)* Pada Siswa Kelas XI SMAN 4 Bantimurung", *Jurnal Dinamika*, (Vol. 08. No. 01, 2017), hal. 14.

⁶⁷ Irvan Fauzi dan Muhammad Duwika, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang", *Jurnal Ekonomi Efekif*, (Vol. 02, No. 02, 2020), hal. 301.

dalam model regresi apakah ada atau tidak.⁶⁸ Model regresi yang baik merupakan suatu hasil nilai yang tidak mengandung multikolinieritas. Selain itu, uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai (VIF) *Variante Inflation Factor* dan *tolerance* yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian uji multikolinieritas ini. Ghozali dalam Ayuwardani mengatakan, bahwa jika nilai *tolerance* lebih besar dari nilai 0,10 dan nilai VIF kurang dari nilai 10 maka dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.⁶⁹

3. Uji Heteroskidasitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengukuran yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷⁰ Ghozali dalam Setiawati mengatakan, bahwa jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap maka dinyatakan homoskedastisitas.⁷¹ Selain itu, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya berbeda maka dinyatakan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji gletjser. Uji gletjser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai AbsRes (*Absolut Residual*). Gujarat dalam Maknunah dan Laili mengatakan, bahwa heteroskedastisitas akan membentuk jika terdapat pengaruh yang signifikan dari

⁶⁸ Rizky Primadita Ayuwardani, “Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan yang Melakukan *Initial Public Offering* (Studi Empiris Perusahaan *Go Public* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)”, *Jurnal Nominal*, (Vol. 07, No. 01, 2018), hal. 148.

⁶⁹ *Ibid*, hal. 148.

⁷⁰ *Ibid*, Irvan Fauzi dan Muhammad Duwiki, hal. 301.

⁷¹ *Ibid*, Setiawati, hal. 1585.

variabel independen terhadap variabel dependen.⁷² Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hasilnya tidak membentuk heteroskedastisitas. Selain itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hasilnya membentuk heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Nanang mengatakan⁷³, bahwa regresi linier berganda adalah suatu cara analisa untuk memprediksi hubungan dari dua variabel tertentu atau lebih. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS versi 16. Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji regresi berganda adalah sebagai berikut:⁷⁴

- a) Merumuskan hipotesis (H1 dan H0).
- b) Menyusun tabel penolong.
- c) Menghitung a dan b_1 dan b_2 , memiliki rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_2^2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

- d) Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots b_n X_n$$

\hat{Y} : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi.

a : konstanta, harga y bila X_1 dan $X_2 = 0$, bisa bernilai + maupun -

b_1 : koefisien variabel X_1 bisa bernilai + maupun -

b_2 : koefisien variabel X_2 bisa bernilai + maupun -

- e) Menghitung nilai korelasi ganda ($R(x_1, x_2)_y$).

$$(R(x_1, x_2)_y) = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}}$$

⁷² Lu'lu UI Maknunah dan Kadela Reka Nur Laili, "Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Geti Kuda Terbang (Studi Kasus Di UD. Bu Sulasmi, Kademangan), *Jurnal Translitera*, Edisi 8, 2019. Hal.38.

⁷³ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal. 253.

⁷⁴ *Ibid*, hal. 271.

f) Menghitung nilai Determinan Korelasi Ganda

$$KD = R^2 \times 100\%$$

g) Menguji signifikansi Korelasi Ganda

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

h) Mengambil kesimpulan:

1. Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak (hubungan X_1, X_2 dengan Y adalah signifikan).
2. Bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak (hubungan X_1, X_2 dengan Y tidak signifikan).⁷⁵



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷⁵ *Ibid*, hal. 273.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya pertama kali dibangun di Jalan Rajawali pada tahun 1974 dan dinamai Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya. Di Jalan Rajawali, Kandepag Kodya Surabaya bergerak dalam melayani masyarakat kurang lebih selama 10 tahun. Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya setelah di Jalan Rajawali berpindah ke Jalan Gentengkali No. 59 Surabaya. Kandepag di Jalan Genteng Surabaya berdiri pada tahun 1984 dengan bangunan seluas ±400 m² dalam hak sewa (KUP). Sejak Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya berada di Jalan Gentengkali mulai berkoordinasi dengan Pemerintah Kotamadya Surabaya. Kantor tersebut, bergerak dalam melayani masyarakat berupa pembinaan dalam urusan Agama Islam. Pembinaan Kandepag Surabaya memiliki beberapa macam bidang, yaitu bidang pernikahan, bidang urusan haji dan umroh, bidang penerapan Agama Islam atau bidang pendidikan Agama Islam, Raudhatul Atfal, madrasah, dan pondok pesantren.

Pada perkembangan jaman Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya membutuhkan kantor yang lebih representif, sehingga berpindah di Jalan Manyar Kertoadi No. 1 Surabaya. Kantor tersebut memiliki lokasi yang berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo Surabaya. Kandepag di Jalan Manyar Kertoadi memiliki tanah seluas +500 m² dengan dana swadaya, bangunan aula berlantai dua seluas 180 m² dengan dana swadaya, dan rumah dinas type D dengan luas 50 m² (DIP). Selain itu, Kandepag Kodya Surabaya masih tetap bergerak dalam pelayanan bidang keagamaan yang utama, yaitu urusan

haji dan umroh. Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya juga terus memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas.

Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya setelah di Jalan Manyar Kertoadi berpindah lagi di Jalan Masjid Agung Timur No.4 Surabaya. Kantor tersebut berpindah di Jalan Masjid Agung Timur No. 4 pada tanggal 25 Februari 1998. Selain itu, kantor tersebut mengalami perubahan nama dari Kodya menjadi Kota. Perubahan tersebut yang bermula dari nama Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya menjadi Kantor Departemen Agama Kota Surabaya. Kantor Departemen Agama Kota Surabaya adalah suatu kantor yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat, seperti pelayanan pernikahan, pelayanan jama'ah haji dan umroh, pelayanan dalam penerangan dan pendidikan Agama Islam, serta pelayanan dalam keagamaan yang lainnya.

Kantor Departemen Agama Kota Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Pendaris, Seksi Pergurais, Seksi Penais, Dan Seksi Penyelenggaraan Haji. Akan tetapi, struktur organisasi tersebut berubah dengan terbitnya KMA No 373 Tahun 2002. Perubahan struktur organisasi Kandepag Kota Surabaya menjadi Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh, Seksi Mapenda, seksi Pekapontren, Seksi Penamas, dan seksi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf. Selain itu, terbitnya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 1 Tahun 2002 Kantor Departemen Agama Kota Surabaya mengalami perubahan lagi. Perubahan tersebut mengenai penyebutan Departemen Agama berubah menjadi Kementerian Agama. Dengan demikian, Kantor Departemen Agama Kota Surabaya berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini dapat dilakukan ketika validitas dan reliabilitas telah dilakukan pengujian. Hal tersebut memiliki arti, bahwa melakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dan langkah selanjutnya melakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penyajian data memiliki tujuan untuk mengetahui pada nilai residual menghasilkan data yang terdistribusi normal. Data yang memiliki hasil terdistribusi normal akan mempersempit kemungkinan terjadinya bias.⁷⁶ Pada penelitian ini, pengujian data kenormalan distribusi menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dengan program (*SPSS Statistical Package for Social Science version 16 for windows*). Pengujian data tersebut menggunakan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), jika hasil dari uji normalitas lebih dari 0,05 (5%) maka variabel tersebut dinyatakan normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷⁶ Ari Apriyono dan Abdullah Taman, “Analisis *Overreaction* Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009”, *Jurnal Nomina*, (Vol. 02, No. 02, 2013), Hal. 82.

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.09580487
Most Extreme Differences	Absolute	.241
	Positive	.148
	Negative	-.241
Kolmogorov-Smirnov Z		1.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa hasil dari uji normalitas memiliki nilai sebesar 0,16. Hasil nilai uji ini menyatakan lebih besar dari nilai standar signifikansi sebesar 0,05 (5%), sehingga memiliki arti $0,16 > 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai uji normalitas lebih besar dari nilai standar signifikansi dan dapat dinyatakan terdistribusi normal. Dengan demikian, variabel kontribusi (X1), tingkat absensi karyawan (X2), dan pemberian *reward* (Y) dinyatakan sebagai variabel yang distribusi normal, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui penyajian data pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Pada uji multikolinieritas ini pengujian yang baik merupakan nilai yang tidak terdapat multikolinieritas. Selain itu, uji multikolinieritas menggunakan nilai (VIF) *Variante Inflation Factor* dan *tolerance*. Hal tersebut, memiliki arti bahwa nilai *tolerance* yang lebih besar dari nilai 0,10 dan nilai VIF kurang dari nilai 10 dapat disimpulkan bebas dari

multikolinieritas. Adapun hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Coefficients^a

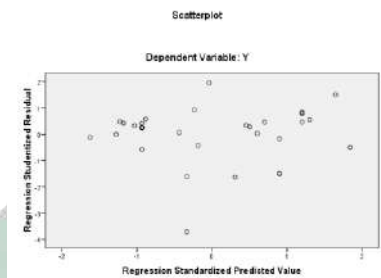
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kontribusi (X1)	0,459	2,181
	Tingkat Absensi Karyawan (X2)	0,459	2,181

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa variabel kontribusi (X1) memiliki hasil nilai tolerance sebesar 0,459 dan nilai VIF sebesar 2,181. Hal tersebut, dapat diketahui nilai tolerance lebih besar dari nilai 0,10 ($0,459 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari nilai 10 ($2,181 < 10$). Sedangkan, variabel tingkat absensi karyawan (X2) memiliki hasil nilai tolerance sebesar 0,459 dan nilai VIF sebesar 2,181. Variabel tingkat absensi karyawan dapat diketahui nilai tolerance lebih besar dari nilai 0,10 ($0,459 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari nilai 10 ($2,181 < 10$). Dengan demikian, dapat dinyatakan variabel independen bebas dari multikolinieritas, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dan melihat hasil dari nilai varian residual apakah terdapat kesamaan atau perbedaan. Regresi yang baik dalam uji heteroskedastisitas ini memiliki hasil, yaitu tidak akan terjadi

heteroskedastisitas.⁷⁷ Pada pengujian ini, dapat dilakukan dengan uji heteroskedastisitas scatterplot dan uji gletjer. Jika uji scatterplot terdapat titik yang tidak membentuk pola atau terdapat titik yang menyebar di atas maupun di bawah angka 0, maka tidak membentuk heteroskedastisitas.⁷⁸ Adapun uji heteroskedastisitas scatterplot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Analisis gambar di atas dapat disimpulkan, bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan acak di atas maupun di bawah angka 0 sehingga tidak membentuk suatu pola. Hasil dari uji scatterplot menyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Selain itu, terdapat uji gletjer yang memiliki tujuan untuk menguji dan melihat uji heteroskedastisitas dengan uji regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dari variabel bebas (variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hasilnya tidak membentuk heteroskedastisitas. Adapun uji gletjer adalah sebagai berikut:

⁷⁷ Angrita Denziana, Indrayenti, dan Ferdinan Fatah, “*Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*”, *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, (Vol. 0, No. 02, 2014), hal. 23.

⁷⁸ *Ibid*, hal. 24.

Gambar 4.11 Hasil Heteroskedastisitas Uji Glejser

Model		Sig.
1	(Constant)	0,078
	Kontribusi (X1)	0,036
	Tingkat Absensi Karyawan (X2)	0,399

Analisis tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa variabel kontribusi (X1) memiliki hasil nilai signifikansi sebesar 0,036. Hal tersebut memiliki arti pernyataan, bahwa nilai signifikansi dari variabel kontribusi lebih besar dari nilai standar sebesar 0,05 ($0,036 > 0,05$). Jadi, variabel kontribusi (X1) tidak membentuk heteroskedastisitas. Pada variabel tingkat absensi karyawan (X2) memiliki hasil nilai signifikansi sebesar 0,399. Hal tersebut memiliki pernyataan, bahwa nilai signifikansi dari variabel tingkat absensi karyawan lebih besar dari nilai standar sebesar 0,05 ($0,399 > 0,05$). Jadi, variabel tingkat absensi karyawan (X2) tidak membentuk heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil dari model regresi dari variabel bebas menyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

d) Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menguji kekuatan pada hubungan dua variabel atau lebih. Selain itu, sebagai menunjukkan arah hubungan pada variabel dependen dengan variabel independen. Adapun uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Descriptive Statistics

Tabel 4.12 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
<i>Reward</i> (Y)	74.33	7.357	42
Kontribusi (X1)	34.86	3.065	42
Tingkat Absensi Karyawan(X2)	38.62	3.208	42

Tabel 4.12 adalah tabel mengenai *descriptive statistics*. Tabel tersebut memiliki jumlah 42 responden menyatakan dengan hasil data nilai *mean* (rata-rata) dan hasil data nilai deviasi standar atau simpangan baku pada setiap variabel. Nilai *mean* (rata-rata) pada variabel kontribusi sebesar 34,86. Sedangkan hasil nilai *mean* (rata-rata) pada variabel tingkat absensi karyawan sebesar 38,62. Selain itu, hasil nilai *mean* (rata-rata) pada variabel *reward* adalah sebesar 74,33. Adapun hasil nilai deviasi standar atau simpangan baku pada variabel independen (kontribusi) adalah sebesar 3,065. Sedangkan hasil nilai deviasi standar atau simpangan baku pada variabel independen (tingkat absensi karyawan) adalah sebesar 3,208. Selain itu, hasil nilai deviasi standar atau simpangan baku pada variabel dependen (*reward*) adalah sebesar 7,357.

2. Correlations

a) Signifikansi

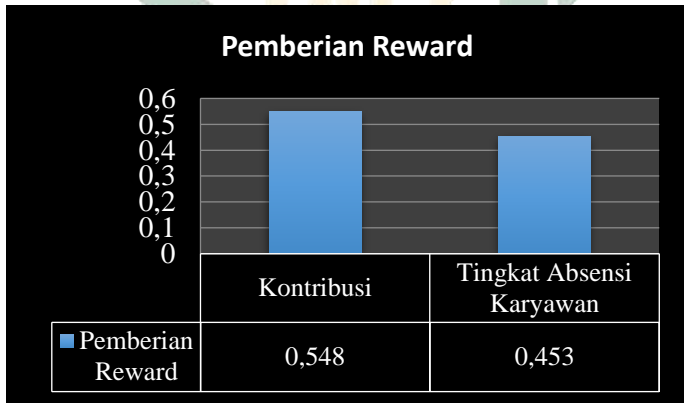
Tabel 4.13

Sig. (1-Tailed)		
No	Variabel Independen (X)	Variabel Pemberian Reward (Y)
1	Kontribusi	0,000
2	Tingkat Absensi Karyawan	0,001

Tabel 4.13 adalah tabel *correlations* mengenai tentang signifikansi. Pada tabel tersebut menyatakan, bahwa hasil nilai signifikansi dari variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward*. Hasil signifikansi dari variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* adalah sebesar 0,000 dan hasil signifikansi dari variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* adalah sebesar 0,001. Hasil tersebut diuji dengan menggunakan nilai *p value* sebesar 0,05. Dengan demikian, variabel independen (kontribusi dan tingkat absensi karyawan) lebih kecil dari nilai *p value* sebesar 0,05.

b) Nilai Hubungan Pearson Correlation

Grafik 4.1



Grafik 4.1 adalah hasil diagram nilai hubungan *pearson correlation*. Diagram tersebut menjelaskan mengenai hubungan tiap variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil korelasi dari variabel kontribusi (X1) dengan pemberian *reward* (Y) memiliki nilai sebesar 0,548. Hasil tersebut menyatakan, bahwa variabel kontribusi (X1) dengan variabel *reward* (Y) memiliki hubungan yang sedang. Sedangkan, hasil korelasi dari variabel tingkat absensi karyawan (X2) dengan

pemberian *reward* (Y) adalah sebesar 0,453. Hasil tersebut menyatakan, bahwa variabel tingkat absensi karyawan (X2) dengan pemberian *reward* (Y) memiliki hubungan yang sedang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan acuan dalam menguji tidak atau adanya hubungan dalam tiap variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut

Tabel 4.14 Makna Nilai Korelasi Product Moment

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah / lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi / kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

3. Variables Entered/Removed

Tabel 4.15 Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Absensi Karyawan (X2), Kontribusi (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.15 adalah tabel mengenai *variables entered/removed*. Tabel tersebut menyatakan, bahwa semua variabel dari variabel independen hingga variabel dependen dalam penelitian ini sudah terdapat dalam pengolahan data.

Variabel tersebut adalah kontribusi (X1), variabel tingkat absensi karyawan (X2), dan variabel reward (Y).

4. Model Summary

Tabel 4.16 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.275	6.264

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.16 adalah tabel mengenai *model summary*. Tabel tersebut membuktikan dari nilai R. Nilai R dalam penelitian ini adalah koefisien regresi dari variabel tingkat absensi karyawan dan variabel kontribusi. Hasil nilai koefisien regresi dari variabel independen sebesar 0,557. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,311 menyatakan, bahwa variabel tingkat absensi karyawan (X2) dan variabel kontribusi (X1) mempengaruhi variabel pemberian *reward* (Y). Adapun hasil nilai tersebut sebesar 31,1 dan sisanya sebesar 68,9 di pengaruhi oleh variabel lain.

5. Standard Error of Estimate (SEE)

Tabel 4.17 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Reward (Y)	74.33	7.357	42
Kontribusi (X1)	34.86	3.065	42
Tingkat Absensi Karyawan(X2)	38.62	3.208	42

Tabel *descriptive statistics* ini digunakan untuk melihat nilai dari variabel dependen (pemberian *reward*) pada bagian deviasi standar atau simpangan baku. Nilai simpangan baku

tersebut digunakan untuk membandingkan dengan hasil nilai dari *Standart Error of Estimate (SEE)*. Nilai simpangan baku pada tabel *descriptive statistics* adalah sebesar 7,357.

Tabel 4.18 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.275	6.264

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel *Standart Error of Estimate (SEE)* memiliki nilai hasil sebesar 6,264. Hasil nilai tersebut digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah memiliki nilai fungsi baik, sehingga dilakukan sebagai prediktor. Dalam bagian *Standart Error of Estimate (SEE)* ini, nilai SEE dibandingkan dengan simpangan buku. Apabila dari nilai SEE terdapat nilai yang lebih kecil artinya model regresi dapat digunakan sebagai prediktor. Hasil perbandingan dari nilai SEE dan simpangan baku adalah 6,264 lebih kecil dari 7,357 ($6,264 < 7,357$). Dengan demikian, nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku sehingga model regresi dapat digunakan sebagai prediktor pemberian *reward*.

6. Anova

Tabel 4.19 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	689.196	2	344.598	8.783	.001 ^a
Residual	1530.137	39	39.234		
Total	2219.333	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.19 adalah tabel mengenai *anova*. Tabel tersebut menunjukkan sebagai memperkuat interpretasi, bahwa variabel kontribusi (X1), variabel tingkat absensi karyawan (X2), dan variabel pemberian reward (Y) memiliki hubungan yang signifikan. Hal tersebut dapat dinyatakan dari nilai F sebesar 8,783 dengan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hubungan kontribusi dan tingkat absensi karyawan dinyatakan signifikan terhadap pemberian *reward*.

7. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.264	12.499		1.941	.059
	Kontribusi (X1)	1.086	.445	.452	2.441	.019
	Tingkat Absensi Karyawan (X2)	.317	.425	.138	.745	.461

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.10 adalah tabel mengenai *coefficients*. Tabel tersebut menguraikan tentang persamaan regresi. Adapun rumus dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} : 24,264 + 1,086 (0) + 0,317 (0)$$

$$\hat{Y} : 24,264$$

Hal tersebut memiliki arti, bahwa jika kontribusi (X1) = 0, tingkat absensi karyawan (X2) = 0, maka pemberian *reward* (Y) adalah sebesar 24,264.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward* Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil uji regresi pada variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* menyatakan adanya pengaruh atau signifikan. Hasil pengujian tersebut terdapat pada tabel “*correlation*” bagian (sig) *p value* dalam variabel kontribusi. Adapun hipotesisnya adalah:

Apabila (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga hasilnya menunjukkan H₀ diterima dan tidak signifikan. Jika (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya menunjukkan H₀ ditolak dan signifikan.

H₁: Terdapat pengaruh antara variabel kontribusi terhadap variabel pemberian *reward*.

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kontribusi terhadap variabel pemberian *reward*.

Pada tabel 4.5 “*correlation*” menyatakan, bahwa nilai (sig) *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya H₀ yang ditolak dan signifikan, sehingga nilai yang didapatkan dari variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* merupakan signifikan. Dengan demikian, terdapat pengaruh variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Pengaruh Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil uji regresi pada variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* menyatakan adanya pengaruh atau

signifikan. Hasil pengujian tersebut terdapat pada tabel “*correlation*” bagian (sig) *p value* dalam variabel kontribusi. Adapun hipotesisnya adalah:

Apabila (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga hasilnya menunjukkan H0 diterima dan tidak signifikan. Jika (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya menunjukkan H0 ditolak dan signifikan.

H1: Terdapat pengaruh antara variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward*.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward*.

Pada tabel 4.5 “*correlation*” menyatakan, bahwa nilai (sig) *p value* untuk konstanta sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya H0 yang ditolak dan signifikan, sehingga nilai yang didapatkan dari variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* merupakan signifikan. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Pengaruh kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Agama Kota Surabaya.

Hasil uji regresi secara simultan dapat dinyatakan pada tabel “*anova*” bagian (sig) *p value* variabel terikat. Adapun hipotesisnya adalah:

Apabila (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga hasilnya menunjukkan H0 diterima dan tidak signifikan. Jika (sig) *p value* memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya menunjukkan H0 ditolak dan signifikan.

H1: Terdapat pengaruh antara variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward*.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward*.

Pada tabel 4.9 “*anova*” menyatakan, bahwa nilai (sig) *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya H0 yang ditolak dan signifikan, sehingga nilai yang didapatkan dari variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward* merupakan signifikan. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Prediksi Tingkat Pemberian *Reward* Dengan Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil uji regresi linier berganda dapat dinyatakan pada tabel “*Standart Error of Estimate* (SEE)”. Adapun hipotesisnya adalah:

Apabila *Standart Error of Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai simpangan baku, sehingga hasilnya menunjukkan tidak dapat menjadi prediksi atau prediktor. Jika *Standart Error of Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka hasilnya menunjukkan dapat menjadi prediksi dan prediktor.

H1: Kontribusi dan tingkat absensi karyawan dapat menjadi prediksi dalam pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

H0: Kontribusi dan tingkat absensi karyawan tidak dapat menjadi prediksi dalam pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Pada tabel 4.4 “*descriptive statistics*” merupakan tabel mengenai hasil nilai dari simpangan baku atau deviasi standar sebesar 7,357. Sedangkan tabel 4.8 “*model summary*” merupakan tabel mengenai hasil nilai dari *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 6,246. Hasil nilai dari *Standart Error of Estimate* (SEE) dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu $6,246 < 7,357$. Hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai dari *Standart Error of Estimate* (SEE) lebih kecil dari nilai simpangan baku. Dengan demikian, model regresi menyatakan kontribusi dan tingkat absensi karyawan dapat dijadikan sebagai prediksi peningkatan pemberian *reward*.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan Dan Parsial

a. Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan

Hasil uji secara simultan adalah hasil uji yang dilakukan untuk menguji variabel-variabel dengan cara bersamaan. Adapun hasil uji dari penelitian ini terdapat pada tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara simultan pada kolom “*sig*” (*p value*) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga variabel kontribusi dan tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan antara variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward*. Kontribusi adalah bisa berupa materi, tenaga, pikiran, ataupun tindakan.⁷⁹ Kontribusi merupakan suatu pemasukan dari karyawan atas hasil kerjanya. Hal tersebut kontribusi memiliki arti, bahwa ketaatan seorang karyawan atas kerjanya terhadap organisasi ataupun perusahaan. Selain itu, dengan adanya kontribusi seorang karyawan telah berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kerjanya. Anggraini mengatakan, bahwa kontribusi karyawan dalam organisasi atau instansi tinggi jika dipacu dengan adanya pemberian *reward*.⁸⁰ Karyawan memiliki kontribusi tinggi dikarenakan terdapat semangat yang tinggi dan sebuah pemberian *reward*. Hal itu memiliki tujuan untuk menjadikan suatu dorongan agar menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan.

Semangat kerja yang tinggi dapat diukur dan dilihat dari absensi/presensi karyawan di tempat kerja.⁸¹ Absensi karyawan dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi karyawan dalam organisasi atau instansi tersebut. Selain hal itu, absensi/presensi karyawan yang hadir tinggi jika dipacu dengan adanya pemberian *reward*. Pemberian *reward* memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi atau instansi untuk menarik

⁷⁹ Sri Devi Eka Suherman, “Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Enrekang”, *Skripsi*, (Makassar: Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hal. 29.

⁸⁰ Dian Anggraini Kusumajati, “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*”, *Jurnal Humaniora*, (Vol. 05, No. 01, 2014), Hal. 68.

⁸¹ Lia Saputri, “Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. CHUBB General Insurance Palembang”, *Skripsi*, (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020), Hal. 2.

karyawan dalam memiliki kontribusi yang tinggi dan absensi/presensi karyawan yang hadir tinggi, sehingga mencapai kinerja yang baik.⁸² Dengan demikian, kontribusi karyawan dan tingkat absensi karyawan memiliki pengaruh terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

b. Pengaruh Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Parsial

Hasil uji secara parsial adalah hasil uji yang dilakukan untuk menguji suatu hubungan antar variabel kontribusi (X1) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) dan variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap pemberian *reward* (Y).

1) Pengaruh Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward*

Hasil uji dari penelitian ini terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial pada kolom “sig” (*p value*) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti signifikan atau memiliki pengaruh. Hasil uji tersebut menyatakan, bahwa variabel kontribusi berpengaruh terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan kontribusi terhadap pemberian *reward*. Nawawi dalam Sri dkk mengatakan, bahwa kontribusi karyawan bisa dijadikan sebagai penetapan dalam menentukan besar kecilnya sebuah pemberian *reward* dari pimpinan maupun instansi.⁸³ Organisasi atau

⁸² *Ibid*, Hal. 3.

⁸³ Winda Sri Astuti , Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal*

instansi akan memberikan *reward* untuk karyawan. Hal tersebut, bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Panca dkk mengatakan, bahwa pemberian *reward* sebagai suatu elemen yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk karyawan menjadi termotivasi, sehingga karyawan memiliki kontribusi yang tinggi dalam bekerja.⁸⁴ Dengan demikian, kontribusi karyawan memiliki pengaruh terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2) Pengaruh Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward*

Hasil uji dari penelitian ini terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial pada kolom “sig” (*p value*) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan atau memiliki pengaruh. Hasil uji tersebut menyatakan, bahwa variabel tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward*. Rustanti dan Rukhviyanti mengatakan, bahwa tingkat absensi karyawan menjadi tolak ukur kinerja atau kontribusi pada suatu organisasi

Organisasi dan Manajemen, (<https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>, 2018), Hal. 34.

⁸⁴ Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani Undiksha, “Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja *Trainee* di Hotel *Holiday Inn Resort Baruna Bali*”, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, (Vol.02, No. 01, 2019), hal. 43.

atau instansi untuk mendapatkan *reward*.⁸⁵ Jika absensi/presensi kehadiran karyawan mengalami peningkatan, maka artinya karyawan bekerja dengan baik di organisasi atau instansi. Selain itu, jika absensi/presensi kehadiran karyawan mengalami penurunan, maka artinya karyawan tidak bekerja dengan baik di organisasi atau instansi. Oleh karena itu, organisasi atau instansi untuk menjadikan karyawan termotivasi dengan memberikan sebuah penghargaan (*reward*).⁸⁶ Fikriyanto mengatakan, bahwa dengan adanya tingkat absensi karyawan yang baik akan meningkatkan kontribusi karyawan serta kedisiplinan dalam bekerja.⁸⁷ Dengan demikian, tingkat absensi karyawan memiliki pengaruh terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Nilai Hubungan Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan Dan Parsial

a. Nilai Hubungan Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan

Hasil uji dari nilai hubungan ini terdapat pada tabel “*Model Summary*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara simultan pada kolom R sebesar 0,557. Hal tersebut memiliki arti,

⁸⁵ Dian Rustandi dan Novi Rukhviyanti, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pada Grand Aquila Hotel Bandung”, *Jurnal Sains Manajemen*, (Prodi Manajemen, STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung, 2020), hal. 5.

⁸⁶ Anisah Nur Aini dan Agus Frianto, “Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian *Reward* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo”, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, (Vol. 08, No. 02, 2020), hal. 323.

⁸⁷ Fattah Fikriyanto, “Pengaruh Tingkat Absensi Karyawan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang”, *Skripsi*, (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, 2019), hal. 30.

bahwa terdapat hubungan yang sedang dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu, nilai R Square pada variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel pemberian *reward* sebesar 0,311. Hasil uji tersebut menyatakan, terdapat kontribusi sebesar 31,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 68,9%. Dengan demikian, variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan memiliki nilai hubungan yang sedang terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan.

b. Nilai Hubungan Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Parsial

1) Nilai Hubungan Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward*

Hasil uji dari nilai hubungan ini terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial pada *pearson correlation* kolom (X1) sebesar 0,548 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel kontribusi mempunyai nilai hubungan sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* dengan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, variabel kontribusi memiliki nilai hubungan yang sedang terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara parsial.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan mengenai nilai hubungan variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* secara parsial. Liana dan Agustin mengatakan, bahwa terdapat salah satu cara organisasi atau instansi untuk memotivasi karyawan adalah dengan

memberikannya *reward*.⁸⁸ Pemberian *reward* tersebut bertujuan untuk meningkatkan kontribusi-kontribusi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut memiliki arti, bahwa *reward* dijadikan sebagai acuan atau dorongan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya.⁸⁹ Jika kontribusi yang diberikan karyawan rendah, maka tidak mendapatkan *reward*. Apabila kontribusi yang diberikan karyawan tinggi, maka mendapatkan *reward*. Besarnya *reward* dapat dilihat dari kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.⁹⁰

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi (*SPSS*) *Statistical Package for Social Science* versi 16. Hasil tersebut menyatakan, bahwa variabel kontribusi memiliki pengaruh terhadap variabel pemberian *reward* dengan nilai sebesar 54,8%. Selain itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 45,2%. Dengan demikian, hasil dalam penelitian ini menyatakan variabel kontribusi memiliki nilai hubungan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2) Nilai Hubungan Tingkat Absensi Karyawan

Terhadap Pemberian *Reward*

Hasil uji dari nilai hubungan ini terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial

⁸⁸ Yuyuk Liana dan Ayu Agustin Dian P, “*Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*”, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, (Vol. 18, No. 01, 2021), hal. 391.

⁸⁹ Aflatul Rima Ronia, Andi Nu Graha, dan Dianawati Suryaningtyas, “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami”, (*JRMM*) *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, (Vol. 06, No. 01, 2020), hal. 1.

⁹⁰ Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani Undiksha, “Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja *Trainee* di Hotel *Holiday Inn Resort Baruna Bali*”, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, (Vol.02, No. 01, 2019), hal. 42.

pada *pearson correlation* kolom (X2) sebesar 0,453 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel tingkat absensi karyawan mempunyai nilai hubungan sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* dengan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, variabel tingkat absensi karyawan memiliki nilai hubungan yang sedang terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara parsial.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan mengenai nilai hubungan variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* secara parsial. Praja dkk dalam penelitiannya mengatakan, bahwa pemberian *reward* dilakukan berdasarkan dari atribut, yaitu kehadiran karyawan atau absensi.⁹¹ Hal tersebut yang memiliki arti, bahwa tingkat absensi karyawan digunakan sebagai penentuan dalam pemberian *reward*, apakah karyawan tersebut sudah tepat dalam mendapatkan *reward* atas kinerjanya. Jika karyawan memiliki absen/presensi kehadiran yang tinggi, maka karyawan tersebut pantas mendapatkan *reward* dari instansi atau organisasi. Menurut Kusuma dalam Rosmini mengatakan, bahwa pemberian *reward* sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁹² Selain itu, karyawan menjadi bertanggung jawab dan lebih disiplin lagi dalam waktu

⁹¹ Eka Praja Wiyata Mandala, Muhammad Ridwan, dan Dewi Eka Putri, “Data Mining Pemberian *Reward* Pada Karyawan UPI Convention Group Menggunakan Nearest Neighbor”, *Jurnal Sebatik*, (Vol.24, No. 01, 2020), hal. 37-43.

⁹² Rosmini, Darmawati, dan Muhammad Fadlan, “Sistem Pendukung Keputusan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Karyawan Bank BRI Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS), *Jurnal Sebatik*, (Vol.25, No. 2, 2021), hal. 748.

kehadiran bekerja, sehingga tugas yang diberikan oleh instansi atau organisasi menjadi terealisasikan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program (*SPSS*) *Statistical Package for Social Science version 16 for windows*. Hasil tersebut menyatakan, bahwa variabel tingkat absensi karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel pemberian *reward* dengan nilai sebesar 45,3%. Selain itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 54,7%. Dengan demikian, hasil dalam penelitian ini menyatakan variabel tingkat absensi karyawan memiliki nilai hubungan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Nilai Hubungan Tertinggi (Terdominan) Antara Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward

Hasil uji dari nilai hubungan tertinggi (terdominan) pada variabel kontribusi terhadap pemberian *reward* terdapat di tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji pada *pearson correlation* kolom (X1) sebesar 0,548 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel kontribusi mempunyai nilai hubungan sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel kontribusi memiliki nilai hubungan yang sedang terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Selain itu, nilai hubungan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward* terdapat di tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji pada *pearson correlation* kolom (X2) sebesar 0,453 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel tingkat absensi karyawan mempunyai nilai hubungan sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel tingkat absensi karyawan memiliki nilai hubungan yang

sedang terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil pernyataan di atas menyatakan, bahwa variabel kontribusi (X1) terhadap pemberian *reward* adalah variabel yang memiliki nilai hubungan yang tinggi daripada variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward*. Hasil pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari diagram batang pada gambar 4.2. Pada gambar diagram batang menghasilkan nilai yang paling tinggi (dominan) terletak pada variabel kontribusi (X1) dengan nilai sebesar 54,8% dalam mempengaruhi pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Prediksi Kontribusi Dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian Reward Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Hasil *Standart error of Estimate (SEE)* dari pengujian regresi linier berganda terdapat pada tabel “*Model Summary*” yang menyatakan, bahwa menghasilkan nilai sebesar 6.264. Hasil nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan berfungsi secara baik. *Standart Error of Estimate (SEE)* ini dibandingkan dengan simpangan baku. Apabila dari nilai SEE terdapat nilai yang lebih kecil artinya model regresi dapat digunakan sebagai prediktor. Hasil perbandingan dari nilai SEE dan simpangan baku adalah 6,264 lebih kecil dari 7,357 ($6,264 < 7,357$). Dengan demikian, nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku sehingga model regresi dapat digunakan sebagai prediktor pemberian *reward*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diperkuat dengan penjelasan-penjelasan teori sebagai berikut:

Pemberian *reward* adalah suatu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian yang bersifat

positif serta apresiasi dari instansi atau organisasi.⁹³ Hal tersebut, dilakukan untuk menyemangati karyawan yang memiliki tujuan termotivasi, sehingga memberikan hasil yang baik. Khasmir mengatakan, bahwa *reward* merupakan suatu pengendalian terpenting dalam instansi atau organisasi.⁹⁴ Pengendalian tersebut digunakan sebagai meningkatkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi atau organisasi.⁹⁵ Kontribusi karyawan dapat diketahui dari absensi/presensi kehadiran dalam bekerja.⁹⁶

Absensi/presensi kehadiran karyawan menjadi suatu kewajiban dalam setiap karyawan.⁹⁷ Oleh karena itu, setiap instansi atau organisasi harus memiliki daftar catatan tingkat absensi karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki kontribusi yang tinggi. Karyawan memiliki kontribusi tinggi dikarenakan terdapat semangat yang tinggi serta adanya pemberian *reward*. Hal tersebut menjadikan suatu dorongan agar menghasilkan hasil kinerja yang baik. Dengan demikian, pihak instansi atau organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya sangat perlu memperhatikan kontribusi dan tingkat absensi karyawan, supaya dalam pemberian *reward* dari instansi maupaun kepala seksi dapat ditingkatkan.

⁹³ Andi Mardiana dan Asrin Saleh, “Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam”, *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, (Vol. 02, No. 01, 2021), hal. 3.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Lia Saputri, “Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. CHUBB General Insurance Palembang”, *Skripsi*, (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020), Hal. 2.

⁹⁷ Nova Agustina, “Sistem Informasi Manajemen Presensi Keadiran Karyawan Berbasis Web”, *Jurnal Produktif*, (Vol. 03, No. 02, 2019), hal. 1.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan penjabaran oleh peneliti mengenai kontribusi dan tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan dan Parsial
 - a. Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan

Hasil uji secara simultan adalah hasil uji yang dilakukan untuk menguji variabel-variabel dengan cara bersamaan. Adapun hasil uji dari penelitian ini terdapat pada tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara simultan pada kolom “sig” (*p value*) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terdapat pengaruh antara variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

- b. Pengaruh Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Parsial

Hasil uji secara parsial dilakukan untuk menguji suatu hubungan antar variabel kontribusi (X1) terhadap variabel pemberian *reward* (Y) dan variabel tingkat absensi karyawan (X2) terhadap pemberian *reward* (Y).

1) Pengaruh Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward*

Hasil uji parsial dari tabel *Correlations* menyatakan, bahwa “sig” (*p value*) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti signifikan atau memiliki pengaruh. Hasil uji tersebut menyatakan, bahwa terdapat pengaruh antara variabel kontribusi terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2) Pengaruh Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward*

Pada tabel “*Correlations*” dalam uji parsial menyatakan, bahwa “sig” (*p value*) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti signifikan atau memiliki pengaruh. Hasil uji tersebut menyatakan, bahwa terdapat pengaruh antara variabel tingkat absensi karyawan terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Nilai Hubungan Antara Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan dan Parsial

a. Nilai Hubungan Antara Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Simultan

Hasil uji nilai hubungan secara simultan terdapat pada tabel *Model Summary* pada bagian R. Nilai R sebagai nilai hubungan dari variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi karyawan terhadap pemberian *reward* dengan nilai sebesar 0,557. Hal tersebut memiliki arti, bahwa terdapat hubungan yang sedang dari variabel kontribusi dan variabel tingkat absensi

karyawan terhadap variabel pemberian reward di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

b. Nilai Hubungan Antara Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Secara Parsial

1) Nilai Hubungan Kontribusi Terhadap Pemberian *Reward*

Nilai hubungan terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial sebesar 0,548 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel kontribusi mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2) Nilai Hubungan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward*

Nilai hubungan terdapat pada tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa hasil uji secara parsial sebesar 0,453 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel tingkat absensi karyawan mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Nilai Hubungan Tertinggi (Terdominan) Antara Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward*

Hubungan tertinggi (terdominan) terhadap pemberian *reward* terdapat di tabel “*Correlations*”. Variabel kontribusi memiliki nilai hubungan sebesar 0,548 dan *p value* sebesar 0,000. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel kontribusi mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan terhadap

variabel pemberian *reward*. Sedangkan, variabel tingkat absensi karyawan memiliki nilai hubungan sebesar 0,453 dengan nilai *p value* sebesar 0,001. Hal tersebut memiliki arti, bahwa variabel tingkat absensi karyawan mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan terhadap variabel pemberian *reward*. Dengan demikian, nilai hubungan yang paling tinggi (dominan) terletak pada variabel kontribusi.

4. Prediksi Kontribusi dan Tingkat Absensi Karyawan Terhadap Pemberian *Reward* Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Hasil *Standart error of Estimate (SEE)* dari pengujian regresi linier berganda terdapat pada tabel “*Model Summary*” yang menghasilkan nilai sebesar 6.264. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan berfungsi secara baik. *Standart Error of Estimate (SEE)* ini dibandingkan dengan simpangan baku (6,264 < 7,357). Hal tersebut menyatakan, bahwa nilai SEE lebih kecil artinya model regresi dapat digunakan sebagai prediktor. Dengan demikian, kontribusi dan tingkat absensi karyawan dapat digunakan sebagai prediktor pemberian *reward*.

B. Saran dan Rekomendasi

Pada penelitian ini, peneliti memiliki saran dan rekomendasi untuk perkembangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah mencari serta menambah variabel baru untuk memprediksi pengaruh pemberian *reward*. Selain itu, mencari dan mempertimbangkan indikator dan dimensi kembali untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat. Peneliti selanjutnya diharapkan mencari objek dan permasalahan yang lebih sesuai lagi, sehingga hasil dari penelitian menjadi menarik untuk diuji dan menjadi lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya. Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya hendak memperhatikan dan meningkatkan kontribusi karyawan dan tingkat absensi

karyawan. Hal tersebut, memiliki tujuan untuk nilai kontribusi dan nilai tingkat absensi karyawan menjadi lebih baik dalam meningkatkan pemberian *reward* di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan dan kelemahan saat melakukan penelitian dalam skripsi. Selain itu, peneliti sudah melaksanakan penelitian dengan prosedur ilmiah, namun memiliki hasil yang kurang memuaskan. Keterbatasan tersebut, yaitu saat pengumpulan data responden dan variabel kontribusi karyawan yang masih baru. Sementara itu, peneliti memberikan data kuesioner secara langsung di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dengan membutuhkan waktu satu minggu. Menurut peneliti, responden kurang merespon kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Hal tersebut dikarenakan beberapa responden sibuk dan padat dalam mengerjakan tugas. Sedangkan, keterbatasan pada variabel kontribusi karyawan adalah variabel kontribusi karyawan masih belum ada yang meneliti, sehingga menjadi penelitian yang baru.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, C. (2018). *Pengaruh Promosi Penjualan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Genesis Coffee*. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.
- Acitya, S. (2019). Reward & Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah*.
- Adelina, R. (2013). *Analisis Efektifitas Dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) Terhadap Pendapatan Daerah Di Kabupaten Gresik*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Agustina, N. (2019). Sistem Informasi Manajemen Presensi Keadiran Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Produktif*.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Amaliah, R. (2017). Hasil Belajar Biologi Materi Sistem Gerak Dengan Menerapkan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Rotating Trio Exchange (RTE) Pada Siswa Kelas XI SMAN 4 Bantimurung. *Jurnal Dinamika*.
- Anggraini, M. (2017). *Faktor-Faktor Psikologi Dan Promosi Yang Dipertimbangkan Konsumen Dalam Memilih FIFGROUP Cabang Tulung Agung*. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Anshori, N. S. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 160.

- Apriyono, A., & Taman, A. (2013). Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009. *Jurnal Nomina*.
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2015). Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Academia*.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnama, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Atmanta, I. T. (2010). *Persepsi Pengguna Terhadap Desain Interior Perpustakaan Di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ayuwardani, R. P. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Nominal*.
- Budiono, S. (2018). Komunikasi Organisasi: Dasar Organisasi. *Jurnal*.
- Cholisoh, Friandi, & William. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Online*.
- Denziana, A., Indrayenti, & Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*.

- Departemen Agama RI. (n.d.). *Al-Qur'an dan Terjemahannya Jus 1-30*. Bandung: Cordoba.
- Dewi, R. (2017). *Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward dan Punishment Karyawan Studi Pada PT Plato Isoiki Bandar Lampung*. Lampung: IAIN Raden Intan.
- Dewi, S., & Mutiasari. (2007). Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, dan Perputaran Tugas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*.
- Fariyah, F. (2014). *Pengaruh Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa Angkatan 2010 Yang Menyusun Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Fikriyanto, F. (2019). *Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dekor Asia Jayakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Gautama, W. A. (2017). *Faktor-Faktor Penyebab Anak Putus Sekolah Dari MII Mathla'ul Anwar Kota Jawa Kecamatan Way Khilau Kabupaten Pesawaran*. Lampung: IAIN Raden Intan Lampung.

- Gentari, R. E., & Sumiati. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*.
- Gentari, Sumiati, & Aletya. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*.
- Ginting, A. B. (2012). *Kontribusi Usaha Tani Dan Usaha Sapi Potong Terhadap Pendapatan Keluarga Petani Di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hani, M. U. (2014). *Pengaruh Reward, Punishment, Tingkat Absensi dan Turnover Intentions terhadap Kinerja Karyawan PT. Sharp Electrics Indonesia, Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Ihsan, M. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Indah, P. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*.
- Indriany, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Mahasiswa. *Bijak Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*.
- Insani, N. R. (2019). *Kontribusi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Terhadap Peningkatan Usaha Mikro Kecil &*

Menengah Di Tulung Agung. Tulungagung: IAIN Tulungagung.

Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*.

Ismail, M. (2017). *Kontribusi Dakwah Kaombo Dalam Pelestarian Lingkungan Hutan Studi Kasus Di Desa Kaongkeongkea Kecamatan Pasar Wajo Kabupaten Buton*. Kendari: IAIN Kendari.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (n.d.). *Absensi*. Retrieved Januari 17, 2022, from KBBI Web: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/absensi>

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (n.d.). *Profil*. Retrieved Januari 13, 2022, from Website Kementerian Agama Kota Surabaya: <https://webtsp.kemenagsurabaya.online/profil.html>

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Humaniora*.

Liana, Y., & Dian P, A. A. (2021). Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*.

Lisnawati. (2018). *Pengaruh LTO (Labour Turn Over), Absensi & Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Madiun*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Maknunah, L. U., & Laili, K. R. (2019). Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Geti Kuda

- Terbang (Studi Kasus Di UD. Bu Sulasmi, Kademangan). *Jurnal Translitera*.
- Mandala, E. P., Ridwan, M., & Putri, D. E. (2020). Data Mining Pemberian Reward Pada Karyawan UPI Convention Group Menggunakan Nearest Neighbor. *Jurnal Sebatik*.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*.
- Martono, N. (2010). *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mawaddah, H. (2019). *Pengaruh Tingkat Absensi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo*. Jember: Universitas Jember.
- Musa, M. Y. (2018). *Analisis Penerapan Reward & Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPB BMT Ramadan Salatiga*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Musanna, S. (2018). *Efektivitas Konseling Islam Dengan Teknik Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) Untuk Meningkatkan Penyesuaian Diri Pada Anak Binaan Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas I Blitar*. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Nasution, S. (1996). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*.

- Nurmiyati, E. (2011). *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jakarta: UIN Syarief Hidayatullah Jakarta.
- Pambudi, W. R. (n.d.). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di CV Seken Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Management*.
- Pradnyanyi, Rahmawati, & Suici. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pramesti, Sambul, & Rumawas. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prihatinta, T., & Wiwoho, R. D. (2017). Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Epicherisi*.
- Romanti, G. N. (2018). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.
- Ronia, A. R., Nugraha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. (*JRMM*) *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*.

- Rosmini, Darmawati, & Fadlan, M. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward dan Punishment Karyawan Bank BRI Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS). *Jurnal Sebatik*.
- Saputra, D., & Nurlina. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Saputri, L. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. CHUBB General Insurance Palembang*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur'an, Volume – 4*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur'an, Volume – 7*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sopian, A. M. (2017). *Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Konsumen Kedai Kopi Euy Kota Bandung)*. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.

- Suherman, S. D. (2020). *Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Enrekang*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi- Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*.
- Tirta, F. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan Di pt. X. Undergraduate Thesis. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Triyanto, H. (2014). *Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Charoen Prokphand Jaya Unit 7 Jombang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wahyuddin, W. (2016). Kontribusi Pondok Pesantren Terhadap NKRI. *Jurnal Kajian Islam*.
- Zarofah, A. (2016). *Implementasi Fungsi Actuating Pada Program Hafalan Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Modern Khafidul Qur'an Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Saya Siti Soleha, mahasiswi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi angkatan 2018 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dengan ini, saya membutuhkan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi angket di bawah ini. Informasi dari angket ini akan saya gunakan sebagai data riset dalam penelitian skripsi