



**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT HONORIS INDUSTRY**

Skripsi

Dibuat oleh:

Ratu Salma Salsabila

0211 18 101

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT HONORIS INDUSTRY**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM.,CA)**

**Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)**

**HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT HONORIS INDUSTRY**

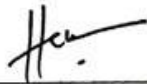
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 16 November 2022


Ratu Salma Salsabila
0211 18 101

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E., MM., CPHCM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSi.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE., MM.)



iii

LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratu Salma Salsabila

NPM : 0211 18 101

Judul Skripsi : Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja
Karyawan pada PT Honoris Industry

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 20 Oktober 2022



Ratu Salma Salsabila

0211 18 101

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Ratu Salma Salsabila. NPM 021118101. Hubungan Pemberian *Reward* dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry. Skripsi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: Dewi Atika dan Nina Sri Indrawati. 2022.

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan didalam pemberian reward dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

Penelitian ini mengenai *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS statistic 22.

Berdasarkan Hasil koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,631$ yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{table}$ ($7,137 > 1,66488$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry. Maka penulis memberikan saran untuk pimpinan untuk meninjau ulang pemberian *reward* karyawan agar berfungsi dengan baik dan untuk meningkatkan kinerja menyesuaikan kemampuan karyawan dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu.

Kata kunci : *Reward, Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Segala puji hanya milik Allah SWT, atas pertolongan dan ampunan-Nya. Tuhan semesta alam yang telah memberi petunjuk kepada setiap umatnya. Rasa syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang tiada henti. Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada jungjungan besar Nabi Muhammad SAW semoga tercurahkan kepada keluarga baginda Nabi Muhammad para sahabat dan ulama.

Penelitian ini berjudul “**Hubungan Pemberian *Reward* dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry**”. Kegiatan penelitian dan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga penulis yang selalu memberikan dorongan do'a dan memotivasi agar selalu diberikan kelancaran dan kemudahan untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menyusun penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Pak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi
6. Ibu Dewi Atika, SE., MSi Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan dan membimbing.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan dan membimbing.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, dan karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Bapak Didi Rudi Prayitno selaku HR Development yang telah menerima dan memberikan izin dalam pelaksanaan riset pada PT Honoris Industry.
10. Seluruh staf dan pegawai PT Honoris Industry yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
11. Teman-teman mahasiswa manajemen Angkatan 2018

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk bekarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, 20 Oktober 2022

Ratu Salma Salsabila

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 <i>Reward</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	13
2.2.2 Tujuan <i>Reward</i>	13
2.2.3 Jenis-jenis <i>Reward</i>	14
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Reward</i>	15
2.2.5 Indikator <i>Reward</i>	16
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Indikator Kinerja	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	23

	2.4.2. Kerangka Pemikiran	25
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	jenis penelitian	27
3.2	objek, unit analisis dan lokasi penelitian	27
	3.2.1 objek penelitian	27
	3.2.2 unit analisis	27
	3.2.3 lokasi penelitian	27
3.3	jenis dan sumber data penelitian	28
	3.3.1 jenis data penelitian	28
	3.3.2 sumber data penelitian	28
3.4	Operasionalisasi Variabel	28
3.5	Metode Penarikan Sampel	30
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
	3.6.1 Data Primer	31
	3.6.2 Data Sekunder	32
3.7	Uji Kualitas Data	32
	3.7.1 Uji Validitas	32
	3.7.1.1 uji validitas variabel <i>reward</i>	33
	3.7.1.2 uji validitas variabel kinerja karyawan	33
	3.7.2 Uji Reliabilitas	35
	3.7.2.1 uji reliabilitas variabel <i>reward</i>	35
	3.7.2.2 uji reliabilitas variabel kinerja karyawan	36
3.8	Metode Analisis Data	37
	3.8.1 Analisis Deskriptif	37
	3.8.2 Analisis Kuantitatif	37
	3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman ..	37
	3.8.2.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
	4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan PT Honoris Industry	40
	4.1.2 Struktur Organisasi PT Honoris Industry	41
	4.1.3 Profil Responden	42
4.2	Analisis Data	44
	4.2.1 Pemberian <i>Reward</i> Karyawan Pada PT Honoris Industry	44
	4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT Honoris Industry	55
4.3	Hubungan Antara Pemberian <i>Reward</i> Dengan Kinerja Karyawan PT Honoris Industry	74
	4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	74
	4.3.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	75
4.4	Pembahasan	76

4.4.1 Pemberian <i>Reward</i> Karyawan PT Honoris Industry ..	76
4.4.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT Honoris Industry	77
4.4.3 Analisis Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Honoris Industry	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produksi MED Production	4
Tabel 1.2 Penilaian kinerja karyawan pada PT.Honoris Industry	5
Tabel 1.3 Standart penilaian kinerja karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert untuk variabel reward.....	31
Tabel 3.3 Skala Likert untuk variabel kinerja karyawan	32
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Reward	33
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien A Cronbach	35
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Reward	35
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.9 Kriteria Nilai Kuesioner	37
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi dan Tafsiran	38
Tabel 4.1 tanggapan responden mengenai “perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan”	45
Tabel 4.2 tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan”	45
Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan”	46
Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai “Karyawan menndapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan“	46
Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi”	47
Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan fasilitas kantor”	48
Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya”	48
Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut”	49
Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding”	50
Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai”	50
Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk promosi”	51
Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja”	51
Tabel 4.13 Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pemberian <i>reward</i>	52
Tabel 4.14 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	54
Tabel 4.15 tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin	55
Tabel 4.16 tanggapan responden mengenai karyawan meyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	56

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.....	56
Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai Karyawan mengutamakan kepentingan bekerja	57
Tabel 4. 19 tanggapan responden mengenai Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor	58
Tabel 4. 20 tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan	58
Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	59
Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan.....	59
Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai Karyawan datang kerja lebih awal	60
Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat bekerja sama tim	61
Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	61
Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja	62
Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.....	63
Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja	63
Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai Karyawan memahami tata krama dalam bekerja	64
Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.....	65
Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	65
Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan	66
Tabel 4.33 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.....	67
Tabel 4.34 tanggapan responden mengenai Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	67
Tabel 4.35 tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaannya.....	68
Tabel 4.36 tanggapan responden mengenai Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	69
Tabel 4.37 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	69
Tabel 4.38 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing	70
Tabel 4.39 Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan	71
Tabel 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	73
Tabel 4.41 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	75
Tabel 4.42 Nilai interval korelasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Survei Pedahuluan mengenai pemberian <i>reward</i>	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	26
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	39
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	41
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	42
Gambar 4.3 Usia Responden.....	43
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	43
Gambar 4.5 Masa Bekerja Responden	44
Gambar 4.6 Histogram <i>Reward</i>	54
Gambar 4.7 Kurva hasil pengujian hipotesis koefisien korelasi	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas Variabel Reward
- Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel Reward
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara spesifik mempelajari interaksi dan peran manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat memastikan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara mengevaluasi dan memberi balas jasa kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja guna menciptakan kinerja karyawan yang professional dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Karena hal tersebut Sumber daya manusia menjadi aspek paling penting bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah di tetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Apabila sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu diatur dengan baik maka perusahaan pun akan berjalan sesuai dengan target yang di diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memiliki prestasi dan berkualitas agar dapat meningkatkan nilai perusahaan. Untuk merealisasikan hal tersebut tentu seorang manajer harus memiliki konsep yang jelas agar setiap langkah yang akan ditempuh dapat terarah dengan baik dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya, tujuannya untuk dapat menilai seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta mengetahui kelemahan masing-masing karyawan dari tugas yang dijalankannya. Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karyawan dengan kualitas yang memadai akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu faktor dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja individu sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai sebagai individu dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut kasmir (2016) dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Hasil penilaian yang dilakukan akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja selanjutnya sehingga dapat dilakukan koreksi dan perbaikan. Langkah yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui penerapan *reward*.

Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Menurut Fahmi (2016) dinyatakan bahwa *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Matteson dalam Dymastara (2020) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal dan promosi sedangkan penghargaan intrinsik terdiri dari penyelesaian, pencapaian dan otonomi.

Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam rangka memberikan suatu nilai atas pencapaian seseorang mencakup segala hal yang telah dikerjakan. *Reward* diberikan kepada individu atau kelompok dalam bentuk yang disesuaikan dengan pencapaian mereka atas suatu pekerjaan dan juga sebagai salah satu cara untuk membangkitkan motivasi seseorang. Ada berbagai bentuk penghargaan karyawan, mulai dari yang sangat sederhana senyum atau pujian dari atasan sampai yang berbentuk uang, kenaikan gaji, atau tunjangan-tunjangan yang bersifat finansial.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dengan karyawan yang semakin meningkatkan kinerja maka akan meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan perusahaan dengan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan.

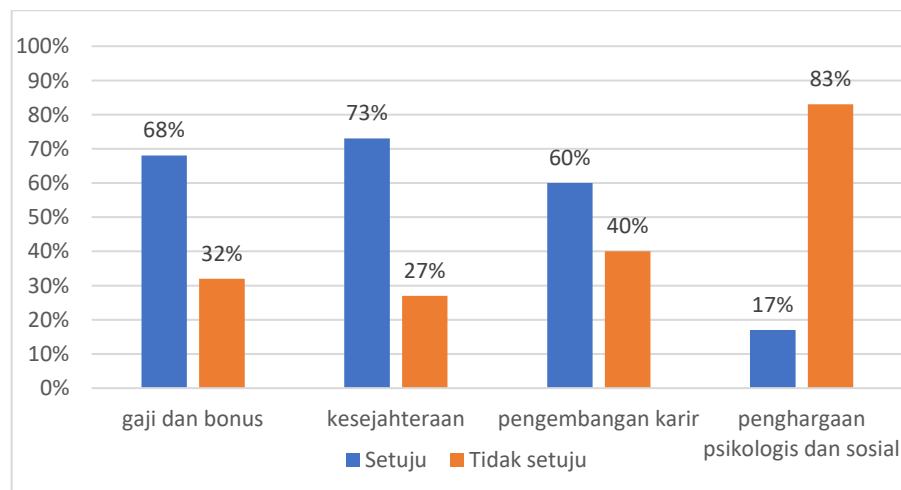
Pemberian *reward* dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan, Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan proporsional dan harus dilakukan secara relevan dan dapat diukur, sehingga nantinya karyawan mengetahui indikator apa yang digunakan pada saat penilaian kepada para karyawan yang mendapatkan *reward*. Dengan demikian, hal ini nantinya akan memotivasi karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan *reward* yang sama bahkan lebih dari yang di dapat rekan kerja yang sebelumnya. Perusahaan tidak boleh memberikan *reward* hanya

berdasarkan suka atau tidak suka. Jika pemberian *reward* diterapkan secara tidak adil maka akan mengakibatkan kecemburuan sosial yang timbul antara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Pemberian *reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Karena melalui pemberian *reward* yang baik maka karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan. Dengan ini maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memacu semangat karyawan untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

PT Honoris Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sebagai divisi modern group yang memproduksi produk bermerek Jepang. Produk tersebut terdiri Lampu LED, Digital Piano, Komponen Automotive, Komponen Printer (alat tulis kantor), Assembling Komponen Electronic/Electric, peralatan Kesehatan dan rumah tangga berbahan plastik. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Sukabumi KM. 2, Ciawi - Bogor 16720.

Permasalahan yang terjadi pada PT Honoris Industry, khususnya para karyawan produksi bagian *MED Production* yaitu masalah kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada bulan Mei sampai Agustus tahun 2021 dan juga masalah pada pemberian *reward* terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap responden sebanyak 30 orang karyawan, mengenai pemberian *reward* di perusahaan PT Honoris Industri maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Data Primer, diolah 2021

Gambar 1.1 Hasil Survei Pedahuluan mengenai pemberian *reward*

Berdasarkan hasil dari survei pendahuluan tersebut dapat dilihat bahwa dari persentase 100% indikator gaji dan bonus dengan pernyataan “karyawan diberikan gaji dan bonus sesuai dengan beban pekerjaan” jawaban setuju sebesar 68% dan jawaban tidak setuju sebesar 32%, indikator kesejahteraan dengan pernyataan

“karyawan diberikan tunjangan berupa asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan” jawaban setuju sebesar 73% dan jawaban tidak setuju sebesar 27%, indikator pengembangan karir dengan pernyataan “karyawan diberikan pelatihan untuk mengembangkan karirnya” jawaban setuju sebesar 60% dan jawaban tidak setuju sebesar 30%, indikator penghargaan psikologis dan sosial dengan pernyataan karyawan selalu diapresiasi dan diberikan pujian atas prestasi yang dicapai” jawaban setuju sebesar 17% dan jawaban tidak setuju sebesar 83%.

Reward yang diberikan PT Honoris Industry kepada karyawan berupa Gaji, bonus, tunjangan (asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan), pelatihan, promosi, kenaikan gaji, dan hadiah liburan.

Berikut data produksi bagian *MED Production* dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021:

Tabel 1.1 Produksi MED Production 2021

No	Bulan	Jumlah produk yang dihasilkan	Target	Persentase	Jumlah produk cacat (reject)	Persentase
1	Januari	5,632	6,500	86,6%	88	1,6%
2	Februari	5,010	5,700	87,9%	70	1,4%
3	Maret	4,994	5,650	88,4%	73	1,5%
4	April	4,648	5,000	93%	65	1,4%
5	Mei	4,532	5,000	90,6%	67	1,5%
6	Juni	5,018	5,400	92,9%	86	1,7%
7	Juli	2,963	3,200	92,6%	43	1,5%
8	Agustus	5,663	6,000	94,4%	78	1,4%
9	September	9,103	10,000	91%	156	1,7%
10	Oktober	2,653	3,000	88,4%	45	1,7%
11	November	3,795	4,200	90,4%	64	1,7%
12	Desember	3,441	3,800	90,6%	57	1,7%

Sumber : PT.Honoris Industry tahun 2021

Berdasarkan data produksi bagian *MED Production* dari bulan Januari – Desember 2021 masih belum mencapai target yang ditentukan, pada bulan Januari terdapat jumlah produksi sebesar 86,6% dengan jumlah reject sebesar 1,6%, pada bulan Februari sebesar 87,9% dengan jumlah reject sebesar 1,4%, pada bulan Maret sebesar 88,4% dengan jumlah reject sebesar 1,5%, pada bulan April sebesar 93% dengan jumlah reject sebesar 1,4%, pada bulan Mei sebesar 90,6% dengan jumlah reject sebesar 1,5%, pada bulan Juni sebesar 92,9% dengan jumlah reject sebesar 1,7%, pada bulan Juli sebesar 92,6% dengan jumlah reject sebesar 1,5%, pada

bulan Agustus sebesar 94,4% dengan jumlah reject sebesar 1,4%, pada bulan September sebesar 91% dengan jumlah reject sebesar 1,7%, pada bulan Oktober sebesar 88,4% dengan jumlah reject sebesar 1,7%, pada bulan November sebesar 90,4% dengan jumlah reject sebesar 1,7% dan pada bulan Desember sebesar 90,6% dengan jumlah reject sebesar 1,7%.

Adapun jika dilihat berdasarkan data penilaian kinerja, PT Honoris Industry melakukan penilaian kinerja karyawan 3 kali dalam 1 tahun, maka dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penilaian kinerja karyawan pada PT.Honoris Industry 2021

Aspek Penilaian	Bulan		
	Januari s/d April	Mei s/d Agustus	September s/d Desember
Sikap Kerja			
1. Tanggung Jawab	90	80	85
2. Inisiatif	87	75	80
3. Kerjasama	90	76	83
4. Etiket	81	80	81
5. Disiplin	83	70	80
Pengetahuan & Keterampilan Kerja			
1. Pengetahuan Pekerjaan	85	74	80
2. Aplikasi Teknis	82	80	80
Pencapaian Hasil Kerja			
1. Kualitas Kerja	85	70	80
2. Kecepatan Kerja	82	70	80
Rata-Rata Penilaian Kinerja	85	75	81
Keterangan	Baik	Cukup	Baik

Sumber : PT.Honoris Industry tahun 2021

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di atas dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Honoris Industry yang dilakukan 3 kali selama setahun mengalami fluktuasi pada tahun 2021 dengan persentase pada periode pertama yaitu bulan Januari sampai dengan April sebesar 85%, persentase pada periode kedua yaitu bulan Mei sampai dengan Agustus sebesar 75% dan persentase pada periode ketiga yaitu bulan September sampai dengan Desember sebesar 81%.

Tabel 1.3 Standart penilaian kinerja karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber : PT.Honoris Industry tahun 2021

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT Honoris Industry periode kedua yaitu bulan Mei sampai dengan bulan Agustus tahun 2020 dengan nilai 75% dapat dikategorikan cukup.

Menurut penelitian Hesty (2018), yang berjudul Hubungan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Propan Raya ICC Cabang Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya pemberian *reward* dalam kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Hubungan Pemberian *Reward* dengan Kinerja Karyawan Pada PT Honoris Industry”.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian *di atas* dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan pada PT Honoris Industry tidak mendapatkan penghargaan psikologis dan sosial
2. Penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada periode kedua yaitu bulan Mei sampai dengan Agustus tahun 2021

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian *reward* karyawan pada PT Honoris industry?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Honoris industry?
3. Bagaimana Hubungan pemberian *reward* dengan Kinerja Karyawan PT Honoris industry?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Peneliti ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel variabel penelitian yaitu variabel pemberian *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris industry yang di mana *reward* sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberi saran yang dapat mengatasi timbulnya masalah di perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian *reward* karyawan pada PT Honoris industry
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada PT Honoris industry
3. Untuk mengetahui Hubungan pemberian *reward* dengan Kinerja Karyawan PT Honoris industry

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti supaya menjadi lebih baik dan lebih mudah tercapainya tujuan yang ingin dicapai didalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan.

1.4.2 Praktis Akademik

Kegunaan akademik penelitian ini untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan pemberian *reward* dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama yang maksimal dari perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Organisasi terutama di dalam perusahaan. Karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih. Mengatur pegawai dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda.

Menurut Fahmi (2016) dinyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2019) dinyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut kasmir (2016) dinyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*.

Gary Dessler dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa *human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and comnpenasting*

employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern. Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur karyawan, pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja Kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dalam merencanakan dan mengatur hubungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Analisis jabatan (*job analysis*)

Kegiatan *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan

2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)

Langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan Langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.

3. Penarikan pegawai (*recruitment*)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha.

4. Seleksi (*selection*)

Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan..

5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)

Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan Pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah

kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak.

6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditentukan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti kinerja karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu di evaluasi kemampuan kerjanya.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

8. Jenjang karir (*career path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama). Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and health*)

Berhubungan dengan kondisi pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan Kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan Kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan perlu disediakan asuransi, peralatan kerja yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

10. Hubungan industrial (*industrial relation*)

Hubungan industrial digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

11. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pension, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melalukan kesalahan. Dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi dan memberikan insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pension dan pemberhentian
5. Mengatur program Pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang

11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
12. Memonitori UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis
13. Memonitor perkembangan serikat buruh

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) Terdapat Empat Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian Reward

Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan yang disesuaikan dengan pencapaian yang mereka dapatkan

Menurut Nugroho dalam Chairunnisa, dkk (2020) dinyatakan bahwa *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Shield dalam Suak, dkk (2017) dinyatakan bahwa *Reward* yaitu sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) dinyatakan bahwa *Reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi dalam Ansory dan Indrasari (2018) dinyatakan bahwa *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Kadarisman dalam Dymastara (2020) dinyatakan bahwa *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan merupakan salah satu cara atau metode untuk meningkatkan motivasi seseorang atau organisasi supaya bisa terus melakukan hal baik dan berprestasi. Sehingga nantinya akan mendapatkan balas jasa berupa penghargaan, baik berupa materil maupun non materil.

2.2.2 Tujuan Reward

Tujuan pemberian *reward* yang utama menurut Ansory dan Indrasari (2018) adalah sebagai berikut :

1. Menarik (*Attract*)
Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi
2. Mempertahankan (*Retain*)
Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (*motivate*)
Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.2.3 Jenis-jenis *Reward*

Penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada karyawan juga diterapkan sesuai dengan bagian-bagian atau ruang lingkup penghargaan tersebut. Menurut Matteson dalam Dymastara (2020) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial

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

b. Penghargaan non finansial

1. Penghargaan *interpersonal*, biasa disebut penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.
2. Promosi, manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika di ukur dengan akurat, sering kali memberikan

pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*)

Penghargaan Intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yaitu terdiri dari :

a. Penyelesaian (*completion*)

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

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi dalam Irawan (2020) terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan adalah sebagai berikut :

1. Konsistensi internal (*internal consistency*)

Konsistensi internal biasanya disebut dengan keadilan internal merujuk pada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencangkup penghargaan adalah penghargaan kristal optic perbandingan jenis-jenis pekerjaan dalam perusahaan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan Analisa jabatan (*job analysis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan struktur pekerjaan (*job structure*) untuk menentukan besarnya imbalan untuk setiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer

2. Kompetensi eksternal/persaingan (external competitiveness)

Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/kualitas untuk tetap bekerja diperusahaan

3. Kontribusi karyawan (employee contributions)

Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk pada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada dalam perusahaan

4. Administrasi (administration)

Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, seperti aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.2.5 Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi dalam Ansory dan Indrasari (2018) indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok, pemberian bonus, insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan Kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua), fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk, seperti penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam suatu pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung yang biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau apresiasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan (2021) dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedarmayanti dalam Dymastara (2020) dinyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Menurut Gibson dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber

daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquitt dalam Marsinah (2020)) dinyatakan bahwa *performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

2.3.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun pemimpin dalam suatu perusahaan yang selama ini telah melakukan pekerjaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Menurut Kasmir (2016) dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Jadi kesimpulannya yaitu bahwa penilaian kinerja memberikan nilai baik maupun buruk cara bekerja baik terhadap apa yang ia kerjakan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2021) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tangguang jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Prawirosentono dalam Irvansyah (2018), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
2. Kualitas pekerjaan
Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.
3. Pengetahuan atas tugas
Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama
Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Tanggung jawab
Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
6. Sikap kerja
Judgement atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
7. Inisiatif
Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
8. Keterampilan teknis
Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
9. Kemampuan mengambil keputusan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

10. Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hesty Nur Aliyah Jamil (2018) "Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Propan Raya ICC Cabang Solo"	Variabel X: <i>Reward</i> Variabel Y: Prestasi kerja	<i>Reward</i> : 1. Keahlian karyawan didalam perusahaan 2. Kualitas karyawan dalam bekerja 3. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan Prestasi kerja : 1. Kedisiplinan 2. Kejujuran 3. Kesetiaan 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab	editing, coding, scoring, dan tabulating	Dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan
2	Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas (2020) "Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman)	Variabel X: <i>Reward</i> Variabel Y: Kinerja	<i>Reward</i> : 1. Upah 2. Isentif 3. Tunjangan 4. Hak istimewa 5. Promosi Kinerja: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan	Analisis koefisien korelasi Pearson	nilai korelasi pearson antara variabel <i>Reward</i> dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,376. maka disimpulkan bahwa hubungan

	Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Jamkrindo”		3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama		antara <i>reward</i> dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.
3	Tabroni, Mamay Komarudin (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu”	Variabel X: <i>Reward</i> Variabel Y: Kinerja	<i>Reward</i> : 1. Kelayakan 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	Analisis koefisien korelasi Pearson	Hasil koefisien korelasi . <i>reward</i> dapat dikatakan hubungan <i>reward</i> terhadap kinerja tergolong sedang.
4	Elinta Sela Tanyta (2019) “Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pioneer Flour Mill Industries Di Waru, Siduarjo”	Variabel X: <i>Reward</i> Variabel Y: Kinerja	<i>Reward</i> : 1. <i>Reward</i> ekstrinsik 2. <i>Reward</i> intrinsik Kinerja : 4. Kuantitas 5. Kualitas 6. Ketepatan waktu	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>reward</i> (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
5	Rizki Khairun Nisa (2019) “Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pada PT President Indonesia Medan”	Variabel X: <i>Reward</i> Variabel Y: Kinerja	<i>Reward</i> : 1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas	Uji asumsi klasik	dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia

			5. kemandirian		
--	--	--	----------------	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Dymastara (2020) dinyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Hal tersebut dapat diukur dari sintesa menurut Hasibuan dalam Syafrina (2017) dan Prawirosentono dalam Irvansyah (2018) indikator kinerja terdiri dari tanggung jawab, inisiatif, Kerjasama, kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas, keterampilan teknis dan kualitas kerja.

Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang berupa hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang sudah didapatkan. Menurut Nugroho dalam Chairunnisa, dkk (2020) dinyatakan bahwa *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Hal tersebut dapat diukur Menurut Mahmudi dalam Nisa (2019) indikator kinerja terdiri dari Gaji dan Bonus, Kesejahteraan, Pengembangan karir serta Penghargaan Psikologis dan Sosial.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah modal dasar perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Dengan adanya pemberian *reward*, maka akan memberikan situasi yang menyenangkan dan mempunyai kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga mereka akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien, sehingga pemberian *reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Menurut Kadarisman dalam Ronia (2020) pemberian reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

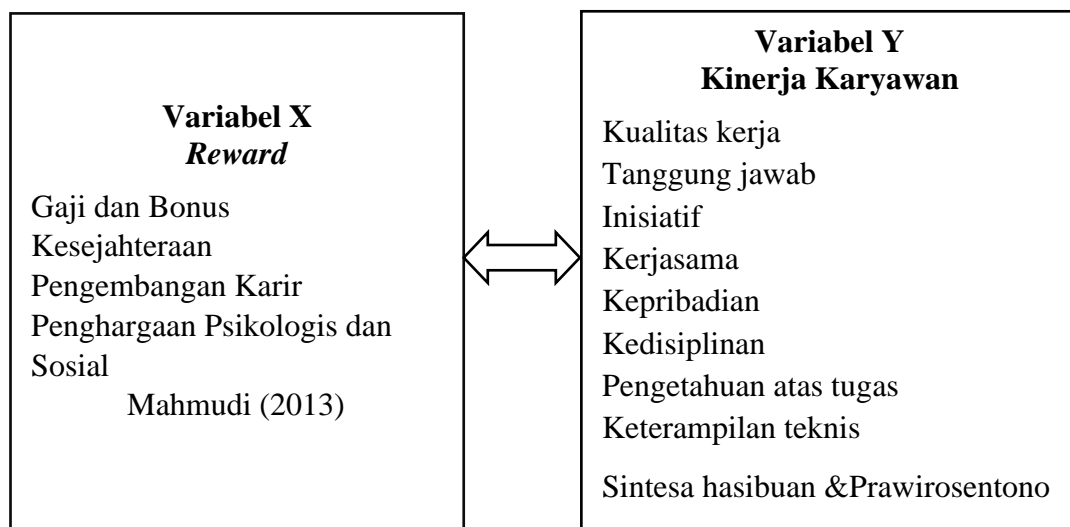
Penelitian yang menyangkut hubungan pemberian *reward* dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan salah satunya oleh Hesty (2018), yang

berdasarkan latar belakang penelitian, menunjukkan bahwa bahwa *reward* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di PT Honoris Industry ini yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada bulan Mei sampai Agustus tahun 2021 dan juga masalah pada pemberian *penghargaan psikologis dan sosial* terhadap karyawan yang masih kurang baik. Fenomena tersebut diperoleh berdasarkan data yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran *di atas*, maka konstelasi penelitian dengan gambar sebagai berikut :

Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Di duga terdapat hubungan positif antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan PT Honoris Industry.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah, terdiri atas pemberian *reward* sebagai variable x yaitu independent dan kinerja karyawan sebagai variabel y yaitu dependen.

3.2.2 Unit Penelitian

Unit analisis yang digunakan penelitian ini adalah unit analisis berupa individual yang merupakan respon setiap individu, Individu yang dimaksud yaitu karyawan bagian produksi yang ada pada PT Honoris Industry yang dijadikan unit analisis adalah sebanyak 79 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT Honoris Industry yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi KM. 2, Ciawi - Bogor 16720.

3.3 Jenis dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif.

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuisioner, dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel *reward* (X) dan kinerja karyawan (Y).

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka mengenai variabel *Reward* (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Sumber Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan PT Honoris Industri dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu diperoleh melalui perusahaan penyedia data, media massa dan buku-buku.

3.4 Operasionalisasi variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Reward</i>	1. Gaji dan Bonus	Gaji	Ordinal
		Bonus	Ordinal
		insentif	Ordinal
	2. Kesejahteraan	Tunjangan	Ordinal
		Kesejahteraan rohani	Ordinal
		Fasilitas kerja	Ordinal
	3. Pengembangan Karir	Penugasan program pelatihan	Ordinal
		Penugasan studi lanjut	Ordinal
		Penugasan magang atau studi banding	Ordinal
	4. Penghargaan Psikologis dan Sosial	Pemberian pengakuan bagi karyawan yang berprestasi	Ordinal
		Promosi jabatan	Ordinal
		Pemberian otonomi yang lebih luas	Ordinal

Kinerja karyawan	1. Kualitas kerja	Bekerja dengan hasil yang optimal	Ordinal
		Menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	Ordinal
		Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	Ordinal
	2. Tanggung Jawab	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	Ordinal
		Menjaga dan merawat fasilitas kantor	Ordinal
		Menjaga kerahasiaan perusahaan	Ordinal
	3. Inisiatif	Berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	Ordinal
		berinisiatif mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan	Ordinal
		Datang kerja lebih awal	Ordinal
	4. Kerja sama	dapat bekerja sama tim	Ordinal
		memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja lain	Ordinal
		menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal
	5. Kepribadian	teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

		berhati-hati dalam bekerja	Ordinal
		Memahami tata krama dalam bekerja	Ordinal
	6. Kedisiplinan	Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	Ordinal
		Tidak menunda pekerjaan	Ordinal
		tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan	Ordinal
	7. Pengetahuan atas tugas	memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal
		menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	Ordinal
		Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	Ordinal
	8. Keterampilan teknis	pekerjaan sesuai dengan kemampuan	Ordinal
		dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal
		Dapat menguasai bidang pekerjaan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan metode penarikan sampel *probability sampling; simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019) *simple random sampling* memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Adapun peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel/responden

e = Nilai presisi/tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%

jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 97 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, berikut perhitungannya :

$$n = \frac{97}{1+97(0,05)^2}$$

n = 78,06 dibulatkan menjadi 79

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu mengenai hubungan *reward* dengan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan HRD PT Honoris Industry.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai hubungan pemberian dengan kinerja karyawan kepada responden untuk menjawab.

Tabel 3.2 Skala Likert untuk variabel *reward*

Pilihan jawaban	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2019

Tabel 3.3 Skala Likert untuk variabel kinerja karyawan

Pilihan jawaban	Skor/Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2
Tidak pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono, 2014

3.6.2 Data Sekunder

Untuk data sekunder ini, pengumpulan data diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal dari media internet.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, uji validitas dilakukan dengan menghitung kolerasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

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

keterangan :

r = Koefisien antara variabel *reward* dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel di mana nilai rhitung diambil dengan perhitungan SPSS 22.

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel *reward* dan kinerja karyawan PT Honoris Industry pengolahan data menggunakan program **SPSS 22** dengan

tingkat signifikansi uji satu arah 0,05 dengan rumus mencari r_{tabel} Df= (N-2) dengan hasil nilai $r_{tabel} = 0,374$.

3.7.1.1 Uji Validitas Variabel *Reward*

Uji Validitas pada variabel *reward* digambarkan ke dalam 12 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel *Reward*

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan	0,524	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan	0,513	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan	0,510	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan	0,512	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi	0,719	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan mendapatkan fasilitas kantor	0,785	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya	0,472	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut	0,699	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding	0,672	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai	0,840	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi	0,612	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja	0,632	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel *reward* dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,374$

3.7.1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
----	--------	--------------	-------------	------------	------------

1	Karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin	0,896	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	0,663	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0,850	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan mengutamakan kepentingan pekerjaan	0,722	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor	0,680	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan	0,652	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	0,735	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan	0,728	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan datang kerja lebih awal	0,680	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Karyawan dapat bekerja sama tim	0,722	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	0,663	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja	0,570	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,722	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja	0,896	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan memahami tata krama dalam bekerja	0,647	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0,453	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	0,663	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan	0,850	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0,669	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	0,850	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	0,683	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,761	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	0,675	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

24	Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing	0,850	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----	--	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 24 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,374$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) dikatakan reliabel apabila suatu instrumen yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Menurut Sujarweni (2014) Jika nilai Alpha Croanbach $> 0,60$ maka reliabel. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

K = jumlah item

$\sum S_i^2$ = jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 = varians total

Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien A Cronbach

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	$< 0,6$	Reliabilitas krang baik

Sumber : Sugiyono, 2014

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel *reward* dan kinerja karyawan, pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini :

3.7.2.1 Uji Reliabilitas Variabel *Reward*

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Reward

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha *Reward* sebesar 0,858 dimana nilai 0,858 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang tinggi serta semua butir pernyataan pada *Reward* itu dinyatakan reliabel.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha *Reward* sebesar 0,955 dimana nilai 0,955 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang tinggi serta semua butir pernyataan pada Kinerja Karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan

mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, ataupun gambar. Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya

Tabel 3.9 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono 2017

3.8.2 Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dan fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk table, grafik dan diagram.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel *Reward* dan variabel Kinerja karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi *rank spearman*

n = ukuran sampel

R = *ranking*
 d_i = selisih dari ranking ke- i

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Intervasl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

3.8.2.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019) untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

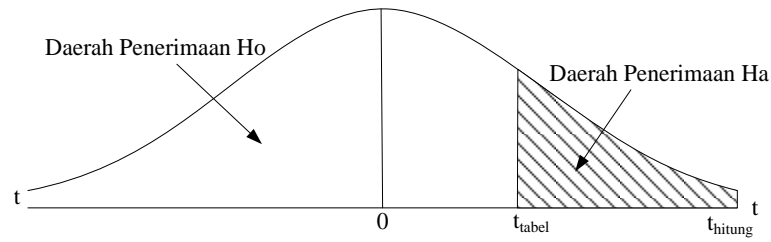
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan positif antara variabel X (*Reward*) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai);
- $H_a : \rho \geq 0$, yaitu terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$. Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya *Reward* tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a ;
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya *Reward* berhubungan positif dengan Kinerja pegawai, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pemberian *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan pemberian *reward* dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan PT Honoris Industry

PT Honoris Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sebagai divisi modern group yang dengan menghasilkan produk bermerk dari Japan dan saat ini bertransformasi menjadi Perusahaan Multi Bisnis pada bidang Produksi Plastik Injection, Painting Printing, Electronic Manufacture Service dan Teknologi tinggi di bidang LED Lighting. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982. PT Honoris Industry ini terletak di dua tempat, yang pertama terletak di Jl Raya Bekasi Km 25, Cakung Jakarta Timur, Indonesia. Kemudian perusahaan yang ke dua terletak di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia. Pada awal mula nya perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1971 dengan pendiri mendiang Mr. Otje. Perusahaan ini telah memiliki sertifikasi ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 & ISO 45001:2018. Sebagian besar produknya di ekspor ke berbagai negara, khususnya Jepang, Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, dan negara-negara ASEAN lainnya.

Berikut sejarah produk yang telah di produksi oleh PTHonoris Industry :

1. *Camera/FUJI FILM* (1982 – 2007)
2. *Optical part/ CHINNONTECH, SCHOTT GLASS, LEICA* (1982 – 2007)
3. *Plastic injection/EPSON, KAWAI, ASTRA VISTEON, HONDA, YAMAHA, HORI* (1990-saat ini)
4. *Electronic manufacture service/HORI, OEM WORLDWIDE BRANDS EXPORT* (1990-saat ini)
5. *Car audio/PIONEER* (1994-2005)
6. *Metal Honeycomb/ SHOWA* (2000 – 2009)
7. *Digital Piano/ KAWAI* (2001 – 2011)
8. *TV/ HITACHI, KONKA, MODERNIC* (2003 – 2009)
9. *Print Photo Booth / MPRISA, MPS* (2005 – 2008)
10. *E-Bike/ EMOTO* (2006 – 2009)
11. *Photo printer + Consumable/ SHINKO* (2006 – 2011)
12. *Gas Cooker/ HITACHI, MODERNIC* (2006 – 2010)
13. *Lampu LED/ HORI* (2009-2018)
14. *LED tube, panel, indoor lighting, LED street light, flood light, pedestrian, high mast, high bay ETC*
15. *Digital piano key unit & FG/KAWAI* (2017-saat ini)
16. *LED Bulb Production/HORI* (2018-saat ini)

Visi PT Honoris Industry :

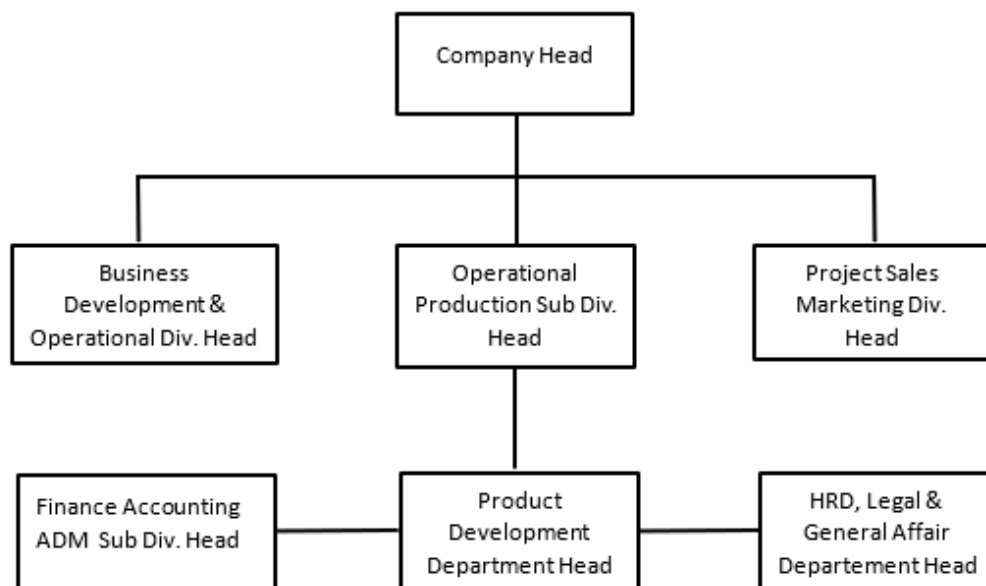
Menjadi Perusahaan yang terus tumbuh berkembang dan menguntungkan dengan menciptakan produk –produk berkualitas terbaik sesuai dengan nilai – nilai luhur perusahaan sehingga dapat meningkatkan manfaat dan kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat di dalamnya.

Misi PT Honoris Industry :

Menjadikan perusahaan yang terus tumbuh berkembang dan menguntungkan dengan senantiasa :

- Menghasilkan produk – produk berkualitas terbaik dan dapat diterima oleh masyarakat luas.
- Menaikkan tingkat kepuasan pelayanan terhadap pelanggan
- Melakukan perbaikan kinerja secara berkesinambungan
- Menggunakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan selalu ditingkatkan kompetensinya secara berkelanjutan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Honoris Industry



Gambar 4. 1 Struktur organisasi
Sumber : Data sekunder (PT Honoris Industry)

Berikut merupakan uraian tugas dari struktur organisasi PT Honoris Industry sebagai berikut :

1. *Company Head*

Sebagai kepala produksi, yang bertanggung jawab atas segala permasalahan yang berkaitan dengan produksi dari sebuah perusahaan.

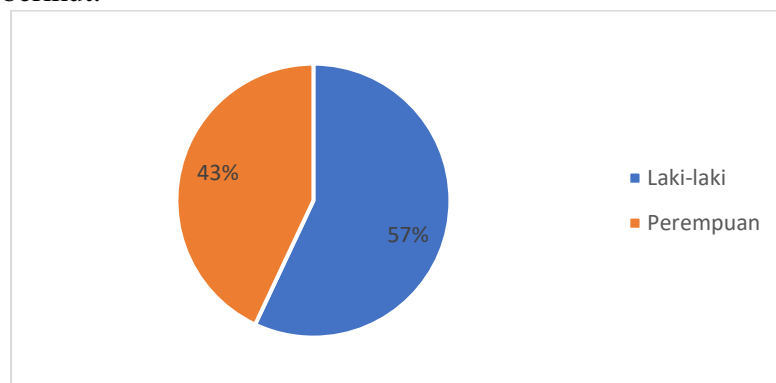
2. *Business Development & Operational Division Head*
Bertanggung jawab untuk memastikan bisnis baru tumbuh dan menguntungkan serta memastikan seluruh kegiatan operasional pabrik berjalan sesuai dengan rencana.
3. *Project Sales Marketing Division Head*
Bertanggung jawab dalam tercapainya sasaran penjualan dan pemasaran ke seluruh lapisan customer di wilayah Indonesia
4. *Operational Production Sub Division Head*
Bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien.
5. *Finance Accounting ADM Sub Division Head*
Bertanggung jawab mengurus segala pencatatan keuangan yang terjadi pada kantor cabang dimana pencatatan tersebut akan dilaporkan ke *branch manager* untuk diinformasikan kembali ke kantor pusat.
6. *Product Development Department Head*
Bertanggung jawab memastikan produk baru sangat diterima oleh pasar, memastikan kepuasan pelanggan dan membantu departemen produksi memecahkan masalah.
7. *HRD, Legal & General Affair Departement Head*
 - Bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, ada persiapan, recruitmen tenaga kerja serta seleksi tenaga kerja (selection),
 - Pengembangan dan evaluasi karyawan,
 - Pemberian kompensasi dan proteksi pada pegawai.

4.1.3 Profil responden

Berikut merupakan gambaran mengenai profil responden sebanyak 79 orang dengan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja disajikan pada gambar dibawah ini:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dilihat dari karakteristik jenis kelamin, gambaran 79 responden adalah sebagai berikut:

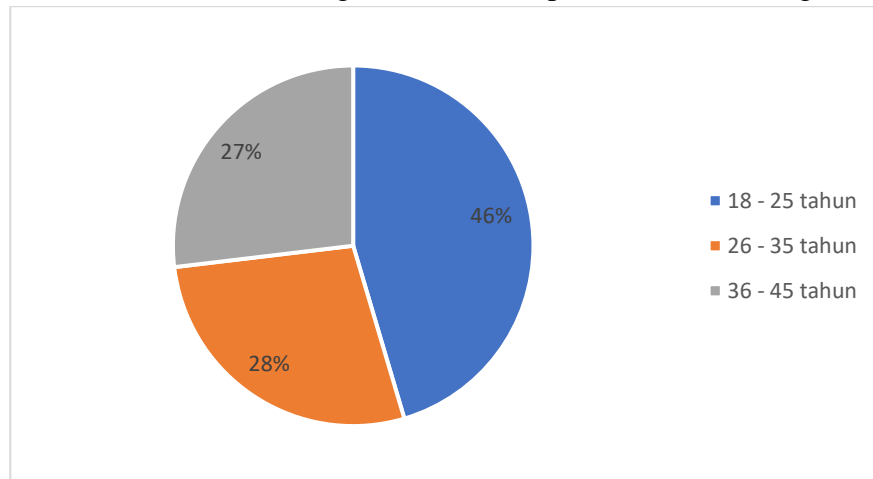


Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan jenis kelamin responden secara keseluruhan berjumlah 79 responden. jumlah responden terbesar adalah laki-laki sebanyak 45 orang (57%) dan jumlah yang terendah adalah perempuan sebanyak 34 orang (43%). Sehingga jumlah karyawan pada PT Honoris Industry bagian *MED production* di dominasi oleh laki-laki.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari karakteristik usia, gambaran 79 responden adalah sebagai berikut:

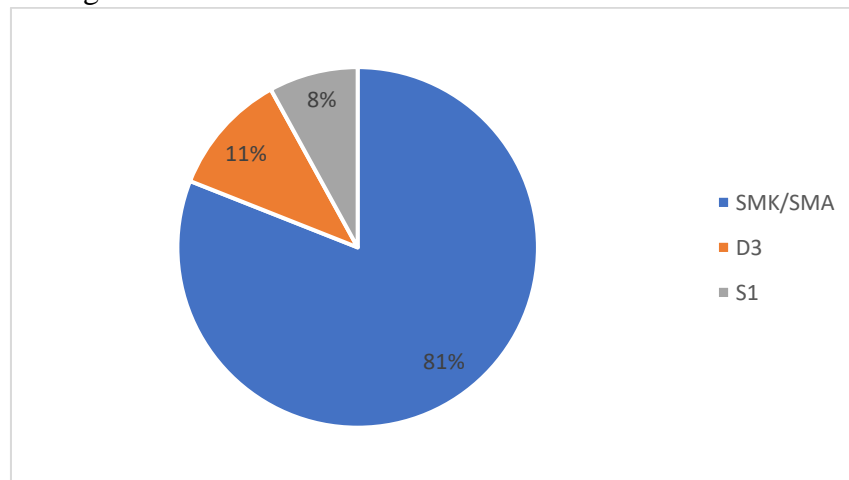


Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 18–25 tahun sebanyak 36 orang (45%), 26-35 tahun sebanyak 22 orang (28%) dan untuk responden terendah adalah 36-45 tahun sebanyak 21 orang (27%). Sehingga jumlah responden dengan usia 18-25 tahun lebih mendominasi jumlah karyawannya jika dibandingkan dengan usia yang lain.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, gambaran 79 responden adalah sebagai berikut:

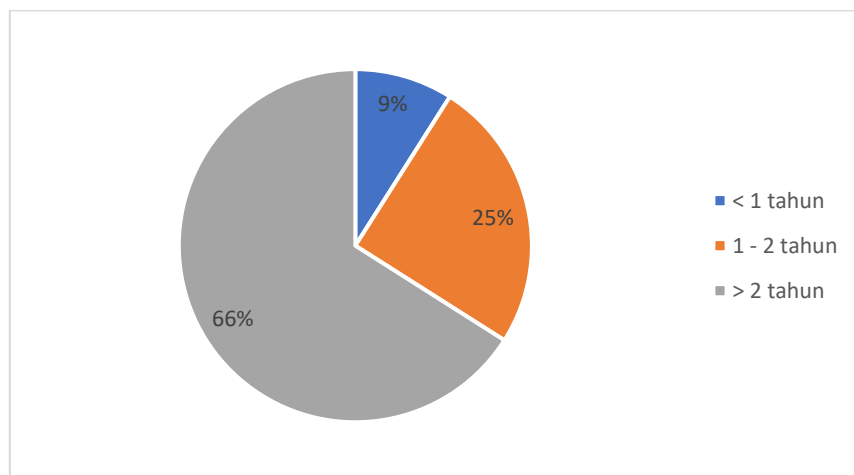


Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan gambaran di atas menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 64 orang (81%), D3 sebanyak 9 orang (11%) dan jumlah responden yang terendah adalah S1 sebanyak 6 orang (8%). Sehingga jumlah responden dengan Pendidikan terakhir SMK/SMA lebih mendominasi dibandingkan dengan Pendidikan terakhir lainnya.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan karakteristik masa bekerja responden, gambaran 50 orang responden adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Masa Bekerja Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam masa kerja di atas 2 tahun sebanyak 25 orang (66%), karyawan yang memiliki masa kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 20 orang (25%) dan jumlah responden yang terkecil adalah dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 7 orang (9%). Sehingga jumlah responden dengan masa kerja di atas 2 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan masa kerja lainnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pemberian *Reward* karyawan pada PT Honoris Industry

Reward pada PT Honoris Industry masih dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mendapatkan *reward* berupa gaji, bonus, tunjangan, pelatihan, liburan, promosi, dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi.

Berikut di bawah ini adalah penilaian dari responden karyawan melalui kuisisioner mengenai *Reward* pada PT Honoris Industry. Penilaian terhadap variabel *Reward* terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator *Reward*. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Gaji dan bonus

- a. perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan;

Tabel 4.1 tanggapan responden mengenai “perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	11	55	13.9
2	Setuju	4	64	256	81
3	Ragu-ragu	3	4	12	5.1
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	323	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 64 responden (81%), jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden (13,9%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 4 responden (5,1%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{323}{395} \times 100 = 81,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan” adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan

Tabel 4.2 tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	7	35	8.9
2	Setuju	4	62	248	78.5
3	Ragu-ragu	3	7	21	8.9
4	Tidak setuju	2	3	6	3.8
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	310	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 62 responden (78,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden (8,9%), jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (8,9%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{310}{395} \times 100 = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan” adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan

Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	8	40	10.1
2	Setuju	4	61	244	77.2
3	Ragu-ragu	3	6	18	7.6
4	Tidak setuju	2	4	8	5.1
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	310	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 61 responden (77,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden (10,1%), jawaban ragu-ragu sebanyak 6 reponden dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 4 responden (5,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{310}{395} \times 100 = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan” adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kesejahteraan

a. Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan

Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai “Karyawan menndapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan“

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	12	60	15.2
2	Setuju	4	64	256	81
3	Ragu-ragu	3	3	9	3.8
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	325	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 64 responden (81%), jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden (15,2%) dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{325}{395} \times 100 = 82,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan” adalah 82,3% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi

Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	3	15	3.8
2	Setuju	4	59	236	74.7
3	Ragu-ragu	3	10	30	12.7
4	Tidak setuju	2	7	14	8.9
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	295	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 59 responden (74,7%), jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (12,7%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden (8,9%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{295}{395} \times 100 = 74,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi” adalah 74,7% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan mendapatkan fasilitas kantor

Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan fasilitas kantor”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	4	20	5.1
2	Setuju	4	58	232	73.4
3	Ragu-ragu	3	6	18	7.6
4	Tidak setuju	2	11	22	13.9
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	292	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 58 responden (73,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden (13,9%), jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (7,6%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 4 responden (5,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{292}{395} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mendapatkan fasilitas kantor” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Pengembangan karir

a. Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya

Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	10	50	12.7
2	Setuju	4	59	236	74.7
3	Ragu-ragu	3	7	21	8.9
4	Tidak setuju	2	3	6	3.8
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	313	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 59 responden (74,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden (12,7%), jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (8,9%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{313}{395} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut

Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	1	5	1.3
2	Setuju	4	59	236	74.7
3	Ragu-ragu	3	14	42	17.7
4	Tidak setuju	2	5	10	6.3
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	293	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 59 responden (74,7%), jawaban ragu-ragu sebanyak 14 responden (17,7%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden (6,3%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 1 responden (1,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{293}{395} \times 100 = 74,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut” adalah 74,2% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding

Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	5	25	6.3
2	Setuju	4	55	220	69.6
3	Ragu-ragu	3	11	33	13.9
4	Tidak setuju	2	8	16	10.1
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	294	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 55 responden (69,6%), jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (13,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (10,1%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{294}{395} \times 100 = 74,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding” adalah 74,4% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Penghargaan Psikologis Dan Sosial

- a. karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai

Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	57	228	72.2
3	Ragu-ragu	3	12	36	15.2
4	Tidak setuju	2	10	20	12.7
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	284	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 57 responden (72,2%), jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (15,2%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 10 responden (12,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{284}{395} \times 100 = 71,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai” adalah 71,9% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan diberi kesempatan untuk promosi

Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk promosi”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	5	25	6.3
2	Setuju	4	52	208	65.8
3	Ragu-ragu	3	16	48	20.3
4	Tidak setuju	2	6	12	7.6
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	293	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 52 responden (65,8%), jawaban ragu-ragu sebanyak 16 responden (20,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (7,6%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{293}{395} \times 100 = 74,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk promosi” adalah 74,3% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja

Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja”

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Sangat setuju	5	11	55	13.9
2	Setuju	4	44	176	55.7
3	Ragu-ragu	3	9	27	11.4
4	Tidak setuju	2	15	30	19
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah			79	288	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 44 responden (55,7%), jawaban tidak setuju sebanyak 15 responden (19%), jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden (13,9%) dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 9 responden (11,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{288}{395} \times 100 = 72,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberi kesempatan untuk promosi” adalah 72,9% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pemberian *reward*

No	Indikator/ukuran	Skor total	Tanggapan responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1	Gaji dan Bonus			
	perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan	323	81,8	79,6
	2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan	310	
3	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan	310	78,5	
4	Kesejahteraan : Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan	325	82,3	77

5	Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi	295	74,7	
6	Karyawan mendapatkan fasilitas kantor	292	74	
	Pengembangan karir :			
7	Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya	313	79,2	
8	Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut	293	74,2	75,9
9	Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding	294	74,4	
	Penghargaan psikologis dan sosial :			
10	karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai	284	71,9	
11	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi	293	74,3	73
12	Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja	288	72,9	
	Rata-rata total tanggapan responden		76,4	
	Nilai tertinggi		82,3	
	Nilai terendah		71,9	

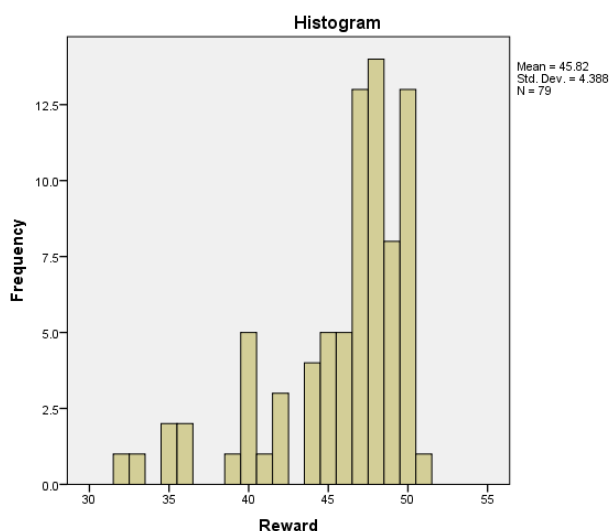
Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel *reward* diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 76,4%, dimana rata-rata tersebut beradapada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* pada PT Honoris Industry masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator gaji dan bonus

yaitu 79,6%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator penghargaan psikologis dan sosial yaitu 73%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan” yaitu 82,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada pernyataan “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai” yaitu 71,9%.

Tabel 4.14 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
<i>Reward</i>		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		45.82
Std. Error of Mean		.494
Median		47.00
Mode		48
Std. Deviation		4.388
Variance		19.250
Range		19
Minimum		32
Maximum		51
Sum		3620



Sumber : Output SPSS 22

Gambar 4.6 Histogram *Reward*

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel *Reward* (X), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item pertanyaan}) + \text{SKor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{(1)(12) + (5)(12)}{2} = 36$$

Pada tabel didapatkan skor empirik sebesar 45,82 sementara skor teoritik sebesar 36 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel *reward* (X), yaitu (45,82 > 36) berada dalam tingkat baik.

4.2.2 Kinerja karyawan pada PT Honoris Industry

Kinerja karyawan pada PT Honoris Industry dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas dan keterampilan teknis baik dilihat dari data penilaian kinerjanya.

Berikut di bawah ini adalah penilaian kinerja karyawan pada PT Honoris Industry berdasarkan hasil kuisioner. Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 24 dimensi yang berasal dari 8 indikator kinerja karyawan. Dinilai dengan jawaban menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kualitas kerja

- a. Karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin

Tabel 4.15 tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	21	105	26.6
2	Sering	4	39	156	49.4
3	Kadang-kadang	3	14	42	17.7
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	313	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 39 responden (49,4%), jawaban selalu sebanyak 21 responden (26,6%), jawaban kadang-kadang sebanyak 14 responden (17,7%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{313}{395} \times 100 = 79,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin

Tabel 4.16 tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	27.8
2	Sering	4	49	196	62.0
3	Kadang-kadang	3	8	24	10.1
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	330	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 49 responden (62%), jawaban selalu sebanyak 22 responden (27,8%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 8 responden (10,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{330}{395} \times 100 = 83,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin” adalah 83,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	19	95	24.1
2	Sering	4	41	164	51.9
3	Kadang-kadang	3	14	42	17.7
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	311	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 41 responden (51,9%), jawaban selalu sebanyak 19 responden (24,1%), jawaban kadang-kadang sebanyak 14 responden (17,7%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{311}{395} \times 100 = 78,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

2. Tanggung jawab

a. Karyawan mengutamakan kepentingan pekerjaan

Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai Karyawan mengutamakan kepentingan bekerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	29	145	36.7
2	Sering	4	40	160	50.6
3	Kadang-kadang	3	10	30	12.7
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	335	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 40 responden (50,6%), jawaban selalu sebanyak 29 responden (36,7%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 10 responden (12,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{335}{395} \times 100 = 84,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” adalah 84,8% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor

Tabel 4. 19 tanggapan responden mengenai Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	19	95	24.1
2	Sering	4	48	192	60.8
3	Kadang-kadang	3	7	21	8.9
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	318	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (60,8%), jawaban selalu sebanyak 19 responden (24,1%), jawaban kadang-kadang sebanyak 7 responden (8,9%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{318}{395} \times 100 = 80,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor” adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan

Tabel 4. 20 tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	35	175	44.3
2	Sering	4	33	132	41.8
3	Kadang-kadang	3	11	33	13.9
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	340	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 35 responden (44,3%), jawaban sering sebanyak 33 responden (41,8%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 11 responden (13,9%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{340}{395} \times 100 = 86,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan” adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Inisiatif

- a. Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan

Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	27	135	34.2
2	Sering	4	42	168	53.2
3	Kadang-kadang	3	10	30	12.7
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	333	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 42 responden (53,2%), jawaban selalu sebanyak 27 responden (34,2%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 10 responden (12,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{333}{395} \times 100 = 84,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan” adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan

Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	27	135	34.2
2	Sering	4	38	152	48.1
3	Kadang-kadang	3	11	33	13.9
4	Jarang	2	3	6	3.8
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	326	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 38 responden (48,1%), jawaban selalu sebanyak 27 responden (34,2%), jawaban kadang-kadang sebanyak 11 responden (13,9%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{326}{395} \times 100 = 82,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan” adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut

c. Karyawan datang kerja lebih awal

Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai Karyawan datang kerja lebih awal

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	18	90	22.8
2	Sering	4	47	188	59.5
3	Kadang-kadang	3	9	27	11.4
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	315	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 47 responden (59,5%), jawaban selalu sebanyak 18 responden (22,8%), jawaban kadang-kadang sebanyak 9 responden (11,4%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{315}{395} \times 100 = 79,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan datang kerja lebih awal” adalah 79,7% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

- a. Karyawan dapat bekerja sama tim

Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat bekerja sama tim

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	27	135	34.2
2	Sering	4	38	152	48.1
3	Kadang-kadang	3	14	42	17.7
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	329	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 38 responden (48,1%), jawaban selalu sebanyak 27 responden (34,2%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 14 responden (17,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{329}{395} \times 100 = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat bekerja sama tim” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja

Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	23	115	29.1
2	Sering	4	48	192	60.8
3	Kadang-kadang	3	8	24	10.1
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	331	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (60,8%), jawaban selalu sebanyak 23 responden (29,1%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 8 responden (10,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{331}{395} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja

Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	30	150	38.
2	Sering	4	44	176	55.7
3	Kadang-kadang	3	5	15	6.3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			79	341	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 44 responden (55,7%), jawaban selalu sebanyak 30 responden (38%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{341}{395} \times 100 = 86,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja” adalah 86,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

5. Kepribadian

a. Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	30	150	38.0
2	Sering	4	37	148	46.8
3	Kadang-kadang	3	12	36	15.2
4	Jarang	2	0	0	0.0
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	334	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 37 responden (46,8%), jawaban selalu sebanyak 30 responden (38%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 12 responden (15,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{395} \times 100 = 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 84,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja

Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	21	105	26.6
2	Sering	4	40	160	50.6
3	Kadang-kadang	3	13	39	16.5
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	314	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 40 responden (50,6%), jawaban selalu sebanyak 21 responden (26,6%), jawaban kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,5%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{314}{395} \times 100 = 79,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja” adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan memahami tata krama dalam bekerja

Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai Karyawan memahami tata krama dalam bekerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	27.8
2	Sering	4	47	188	59.5
3	Kadang-kadang	3	5	15	6.3
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	323	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 47 responden (59,5%), jawaban selalu sebanyak 22 responden (27,8%), jawaban kadang-kadang sebanyak 5 responden (6,3%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{323}{395} \times 100 = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memahami tata krama dalam bekerja” adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

6. Kedisiplinan

- a. Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	26	130	32.9
2	Sering	4	27	108	34.2
3	Kadang-kadang	3	8	24	10.1
4	Jarang	2	18	36	22.8
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	298	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (34,2%), jawaban selalu sebanyak 26 responden (32,9%), jawaban jarang sebanyak 18 responden (22,8%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 8 responden (10,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{298}{395} \times 100 = 75,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” adalah 75,4% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan

Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	27.8
2	Sering	4	50	200	63.3
3	Kadang-kadang	3	7	21	8.9
4	Jarang	2	0	0	0.0
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	331	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 50 responden (63,3%), jawaban selalu sebanyak 22 responden (27,8%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 7 responden (8,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{331}{395} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan

Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	21	105	26.6
2	Sering	4	40	160	50.6
3	Kadang-kadang	3	13	39	16.5
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	314	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 40 responden (50,6%), jawaban selalu sebanyak 21 responden (26,6%), jawaban kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,5%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{314}{395} \times 100 = 79,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan” adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

7. Pengetahuan atas tugas

- a. Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan

Tabel 4.33 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	23	115	29.1
2	Sering	4	49	196	62.0
3	Kadang-kadang	3	7	21	8.9
4	Jarang	2	0	0	0.0
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	332	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 49 responden (62%), jawaban selalu sebanyak 23 responden (29,1%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 7 responden (8,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{332}{395} \times 100 = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar

Tabel 4.34 tanggapan responden mengenai Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	21.5
2	Sering	4	43	172	54.4
3	Kadang-kadang	3	14	42	17.7
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	309	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 43 responden (54,4%), jawaban selalu sebanyak 17 responden (21,5%), jawaban kadang-kadang sebanyak 14 responden (17,7%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{309}{395} \times 100 = 78,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar” adalah 78,2% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaannya

Tabel 4.35 tanggapan responden mengenai Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	20	100	25.3
2	Sering	4	45	180	57.0
3	Kadang-kadang	3	13	39	16.5
4	Jarang	2	1	2	1.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	321	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 45 responden (57%), jawaban selalu sebanyak 20 responden (25,3%), jawaban kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,5%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 1 responden (1,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{321}{395} \times 100 = 81,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja” adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

8. Keterampilan teknis

a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

Tabel 4.36 tanggapan responden mengenai Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	19	95	24.1
2	Sering	4	43	172	54.4
3	Kadang-kadang	3	9	27	11.4
4	Jarang	2	8	16	10.1
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	310	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 43 responden (54,4%), jawaban selalu sebanyak 19 responden (24,1%), jawaban kadang-kadang sebanyak 9 responden (11,4%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 8 responden (10,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{310}{395} \times 100 = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan” adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4.37 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	21.5
2	Sering	4	41	164	51.9
3	Kadang-kadang	3	10	30	12.7
4	Jarang	2	11	22	13.9
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	301	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 41 responden (51,9%), jawaban selalu sebanyak 17 responden (21,5%), jawaban jarang sebanyak 11 responden (13,9%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 10 responden (12,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{301}{395} \times 100 = 76,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan” adalah 76,2% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing

Tabel 4.38 tanggapan responden mengenai Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing

No	keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	20	100	25.3
2	Sering	4	42	168	53.2
3	Kadang-kadang	3	12	36	15.2
4	Jarang	2	5	10	6.3
5	Tidak pernah	1	0	0	0.0
jumlah			79	314	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 42 responden (53,2%), jawaban selalu sebanyak 20 responden (25,3%), jawaban kadang-kadang sebanyak 12 responden (15,2%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{314}{395} \times 100 = 79,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing” adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Indikator/ukuran	Skor total	Tanggapan responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
	Kualitas kerja :			
1	Karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin	313	79,2	82,9
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	330	83,5	
3	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	311	78,7	
	Tanggung Jawab :			
4	Karyawan mengutamakan kepentingan pekerjaan	335	84,8	83,8
5	Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor	318	80,5	
6	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan	340	86,1	
	Inisiatif :			
7	Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	333	84,3	82,2
8	Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan	326	82,5	
9	Karyawan datang kerja lebih awal	315	79,7	
	Kerjasama :			
10	Karyawan dapat bekerja sama tim	329	83,3	84,5
11	Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	331	83,8	

12	Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja	341	86,3	
13	Kepribadian : Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	334	84,5	81,9
14	Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja	314	79,5	
15	Karyawan memahami tata krama dalam bekerja	323	81,8	
16	Kedisiplinan : Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	298	75,4	79,6
17	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	331	83,8	
18	Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan	314	79,5	
19	Pengetahuan Atas Tugas : Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	332	84	81,2
20	Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	309	78,2	
21	Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	321	81,3	
22	Keterampilan Teknis : Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	310	78,5	78,1
23	Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus	301	76,2	

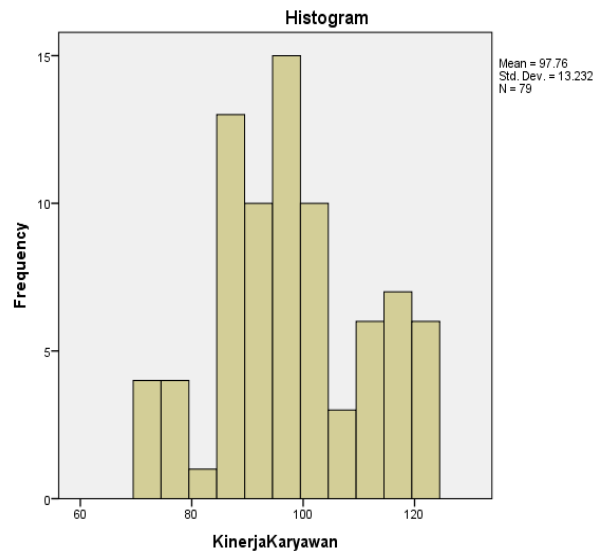
24	yang berhubungan dengan pekerjaan Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing	314	79,5	
Rata-rata total tanggapan responden		81,8		
Nilai tertinggi		86,3		
Nilai terendah		75,4		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan table hasil total responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 81,8, dimana total tanggapan tersebut pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Honoris Industry sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” mengenai indikator kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas dan keterampilan teknis. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan responden tertinggi hasilnya adalah indikator kerjasama yaitu 84,5%, sedangkan tanggapan responden terendah hasilnya adalah indikator keterampilan teknis yaitu 78,1%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja” yaitu 86,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” yaitu 75,4%.

Tabel 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		97.76
Std. Error of Mean		1.489
Median		97.00
Mode		120
Std. Deviation		13.232
Variance		175.082
Range		48
Minimum		72
Maximum		120
Sum		7723



Sumber : Output SPSS 22

Gambar 4. 7 histogram kinerja karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik } Y = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item pertanyaan}) + \text{SKor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik } Y = \frac{(1)(24) + (5)(24)}{2} = 72$$

Pada tabel 4.40 didapatkan skor empirik sebesar 97,76 sementara skor teoritik sebesar 72 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y), yaitu (97,76 > 72) berada dalam tingkat baik.

4.3 Hubungan antara *Reward* dengan Kinerja karyawan PT Honoris Industry

4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 22, untuk mengetahui hubungan antara *Reward* dengan Kinerja karyawan PT Honoris Industry dengan melibatkan responden sebanyak 79 orang.

Tabel 4.41 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Reward	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1.000	.631**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	79	79
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.631**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 22, dapat diketahui bahwa besarnya rank spearman adalah $r_s = 0,631$

Tabel 4.42 Nilai interval korelasi

Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,631	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Dari hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* pada variabel *Reward* dan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry, dari output diatas diketahui nilai r_s sebesar 0,631 maka menunjukkan hubungan yang positif serta kuat antara Hubungan pemberian *Reward* dengan Kinerja karyawan PT Honoris Industry.

4.3.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

- a. menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $79-2 = 77$. Hasil yang diperoleh adalah 1,66488

- b. menentukan nilai t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0.631 \sqrt{\frac{79 - 2}{1 - 0.631^2}}$$

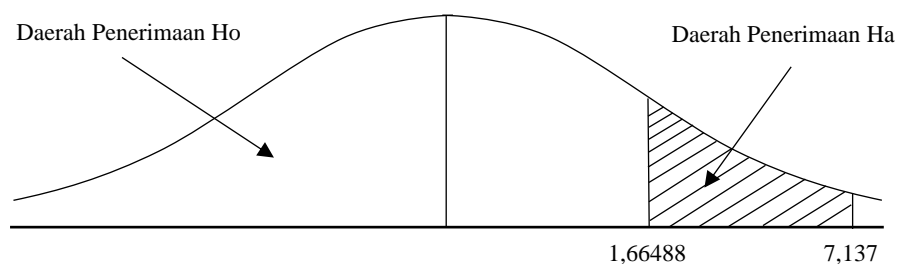
$$t = 0.631 \times 11,694$$

$$t = 7,137$$

c. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Ha : $\rho \geq 0$: terdapat hubungan positif antara *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.



Gambar 4.8 Kurva hasil pengujian hipotesis koefisien korelasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,137 > 1,66488$) maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Reward* dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pemberian *Reward* PT Honoris Industry

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel *reward* dengan melibatkan 79 responden pada PT Honoris Industry dengan menggunakan empat indikator dan digambarkan ke dalam 12 dimensi pernyataan dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 76,4%, dimana rata-rata tersebut beradapada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* pada PT Honoris Industry masuk ke dalam kriteria baik. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator gaji dan bonus yaitu 79,6%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator penghargaan psikologis dan sosial yaitu 73%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan” yaitu 82,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir ke-10 dengan pernyataan “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai” yaitu 71,9%.

4.4.2 Kinerja Karyawan PT Honoris Industry

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Honoris Industry dengan menggunakan delapan indikator dan digambarkan ke dalam 24 dimensi pernyataan dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 81,8%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Honoris Industry masuk ke dalam kriteria sangat baik. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator kerjasama yaitu 84,5%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator keterampilan teknis yaitu 78,1%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja” yaitu 86,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir ke-16 dengan pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” yaitu 75,4%.

4.4.3 Analisis hubungan pemberian *Reward* dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry

Berdasarkan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai r sebesar 0,631 hasil tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *reward* dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry. Kemudian pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,137 > 1,66488$) yang artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Reward* dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hesty (2018), bahwa *reward* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik pemberian *reward* yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai hubungan pemberian *reward* dengan kinerja karyawan PT Honoris Industry, maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel *Reward* karyawan PT Honoris Industry yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator *Reward* sebesar 76,4%, dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator gaji dan bonus yaitu 79,6%. sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($45,82 > 36$) termasuk ke dalam kategori nilai baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja karyawan PT Honoris Industry yang berdasarkan rata-rata total tanggapan mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan sebesar 81,8%, dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator kerjasama yaitu 84,5%. sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($97,76 > 72$) termasuk ke dalam kategori nilai baik.
3. Terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan PT Honoris Industry. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,631$. Artinya bahwa hubungan antara pemberian *Reward* dengan kinerja karyawan PT Honoris Industry mempunyai hubungan yang kuat.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,137 > 1,66488$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Reward* dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil analisis variabel *reward* menunjukkan hasil yang baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis terdapat kelemahan pada indikator *reward* dengan pernyataan “karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai” perlu adanya Tindakan dari atasan ataupun pimpinan perusahaan untuk meninjau ulang pemberian penghargaan karyawan agar dapat berfungsi dengan baik, seperti menaikkan lagi bonus dan gaji serta pemberian pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri dan memacu karyawan agar dapat merasa semangat dan nyaman untuk berkontribusi di dalam perusahaan

2. Hasil analisis variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator kinerja karyawan terdapat kelemahan dengan pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, perlu adanya tindakan dari atasan atau pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi dalam pemberian tugas kepada karyawan, seperti menyesuaikan beban pekerjaan dengan kemampuan karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan pekerjaan pun selesai tepat waktu.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pemberian *Reward* dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry. Artinya bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik maka perusahaan harus memberikan *reward* yang baik bagi karyawan
4. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan objek dan variabel berbeda untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ansory, A. & Indasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Asnawi, M.A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 162-180. Tersedia di: <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/download/18597/10420> [Diakses pada 25 Juni 2022].
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167. Tersedia di: <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/920> [Diakses pada 1 April 2022].
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Publik*, 8(1), 9507-9521. Tersedia di: [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20\(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20(02-06-20-03-14-28).pdf) [Diakses pada 20 Juni 2022].
- Irvansyah, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta). Tersedia di: <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/2204> [Diakses pada 10 Agustus 2022].

- Jamil, H. N. A., & Juliani, R. D. (2018). Hubungan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Propan Raya ICC Cabang Solo. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 3(5). Tersedia di: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/880/855> [Diakses pada 20 Juni 2022].
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marsinah, luis. (2020). *Manajemen SDM berbasis revolusi industry 4.0*. Yogyakarta: Deepublish
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan*. Doctoral dissertation. Universitas Medan Area.
- Rabbani, I. R., & Arwiyah, M. Y. (2021). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Axa Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. *eProceedings of Management*, 8(4). Tersedia di: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/managemen/article/view/15361> [Diakses pada 23 Maret 2022].
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1). Tersedia di: <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/download/4462/2674> [Diakses pada 4 November 2022]
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. Tersedia di: <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/viewFile/5/2> [Diakses pada 10 Agustus 2022].
- Tabroni, T., & Komarudin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 301-313. Tersedia di: <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/7/20> [Diakses pada 25 Juni 2022].

Tantya, E. S. (2019). (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya). Tersedia di: <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1991/3/15210970%20-%20JURNAL%20ELINTA%20SELA%20TANTYA.pdf> [Diakses pada 20 Juni 2022].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratu Salma Salsabila

Alamat : Kp. Mulyasari RT 001 RW 010 No. 5, Kel.
Harjasari, Kec. Bogor Selatan, Kota Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 09 Juni 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Teluk Pinang 01
- SMP : SMPN 02 Ciawi
- SMA : SMAN 01 Caringin
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2022

Peneliti

(Ratu Salma Salsabila)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONORIS INDUSTRY

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang penulis lakukan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Pakuan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONORIS INDUSTRY**”. Kuesioner ini diajukan pada karyawan PT. Honoris Industri khususnya bagian *MED production*, Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata 1. karenanya saya mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terma kasih.

Penulis,

Ratu Salma Salsabila

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa Kerja :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

KUISIONER PENELITIAN

REWARD							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
A	GAJI DAN BONUS						
1	perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan						
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan						
3	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan						
B	KESEJAHTERAAN						
1	Karyawan mendapatkan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan						
2	Karyawan mendapatkan hadiah liburan atau rekreasi						
3	Karyawan mendapatkan fasilitas kantor						
C	PENGEMBANGAN KARIR						
1	Karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya						
2	Karyawan diberi kesempatan untuk studi lanjut						
3	Karyawan diberi kesempatan untuk magang/studi banding						
D	PENGHARGAAN PSIKOLOGIS DAN SOSIAL						
1	karyawan selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan atas hasil/prestasi kerja yang telah dicapai						
2	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi						
3	Karyawan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyumbangkan ide dalam bekerja						

KINERJA KARYAWAN							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SL	SR	KD	J	TP	
A	KUALITAS KERJA						
1	Karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin						
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin						
3	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja						
B	TANGGUNG JAWAB						
1	Karyawan mengutamakan kepentingan pekerjaan						
2	Karyawan menjaga dan merawat fasilitas kantor						
3	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga rahasia perusahaan						
C	INISIATIF						
1	Karyawan berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan						
2	Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan						
3	Karyawan datang kerja lebih awal						
D	KERJASAMA						
1	Karyawan dapat bekerja sama tim						
2	Karyawan bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja						
3	Karyawan dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja						
E	KEPRIBADIAN						
1	Karyawan dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan						
2	Karyawan selalu hati-hati dalam bekerja						

3	Karyawan memahami tata krama dalam bekerja						
F	KEDISIPLINAN						
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu						
2	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan						
3	Karyawan tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan						
G	PENGETAHUAN ATAS TUGAS						
1	Karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan						
2	Karyawan menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar						
3	Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja						
H	KETERAMPILAN TEKNIS						
1	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan						
2	Karyawan dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan						
3	Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing						

LAMPIRAN 2

Uji Validitas Variabel Reward

		Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	skortotal
X1	Pearson Correlation	1	.106	.185	.639**	.325*	.164	.050	.263	.305	.449**	.341*	.408*	.524**
	Sig. (1-tailed)		.289	.164	.000	.040	.193	.397	.080	.051	.006	.032	.013	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.106	1	.443**	.338*	.452**	.476**	.243	.213	.129	.430**	-.009	.331*	.513**
	Sig. (1-tailed)	.289		.007	.034	.006	.004	.098	.129	.248	.009	.481	.037	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.185	.443**	1	.354*	.446**	.484**	.148	.372*	.225	.173	.063	.264	.510**
	Sig. (1-tailed)	.164	.007		.028	.007	.003	.218	.021	.116	.180	.370	.079	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.639**	.338*	.354*	1	.386*	.269	-.080	.238	.169	.424**	.286	.261	.512**
	Sig. (1-tailed)	.000	.034	.028		.018	.075	.338	.103	.186	.010	.063	.082	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.325*	.452**	.446**	.386*	1	.744**	.190	.370*	.415*	.431**	.309*	.417*	.719**
	Sig. (1-tailed)	.040	.006	.007	.018		.000	.157	.022	.011	.009	.048	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.164	.476**	.484**	.269	.744**	1	.295	.505**	.514**	.592**	.516**	.306	.785**
	Sig. (1-tailed)	.193	.004	.003	.075	.000		.057	.002	.002	.000	.002	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.050	.243	.148	-.080	.190	.295	1	.396*	.254	.437**	.262	.224	.472**
	Sig. (1-tailed)	.397	.098	.218	.338	.157	.057		.015	.088	.008	.081	.117	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.263	.213	.372*	.238	.370*	.505**	.396*	1	.686**	.571**	.342*	.197	.699**
	Sig. (1-tailed)	.080	.129	.021	.103	.022	.002	.015		.000	.000	.032	.149	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.305	.129	.225	.169	.415*	.514**	.254	.686**	1	.556**	.338*	.249	.672**
	Sig. (1-tailed)	.051	.248	.116	.186	.011	.002	.088	.000		.001	.034	.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.449**	.430**	.173	.424**	.431**	.592**	.437**	.571**	.556**	1	.570**	.542**	.840**
	Sig. (1-tailed)	.006	.009	.180	.010	.009	.000	.008	.000	.001		.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.341*	-.009	.063	.286	.309*	.516**	.262	.342*	.338*	.570**	1	.357*	.612**
	Sig. (1-tailed)	.032	.481	.370	.063	.048	.002	.081	.032	.034	.001		.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.408*	.331*	.264	.261	.417*	.306	.224	.197	.249	.542**	.357*	1	.632**
	Sig. (1-tailed)	.013	.037	.079	.082	.011	.050	.117	.149	.092	.001	.026		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	.524**	.513**	.510**	.512**	.719**	.785**	.472**	.699**	.672**	.840**	.612**	.632**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.002	.002	.002	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Correlations																										
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	skor rata		
V1 Pearson Correlation	1	.457*	.362*	.569*	.512*	.473*	.568*	.669*	.515*	.586*	.457*	.482*	.568*	1.000*	.446*	.349*	.417*	.552*	.451*	.562*	.430*	.394*	.599*	.552*	.596*		
Sig. (1-tailed)		.006	.000	.000	.002	.004	.001	.000	.002	.000	.006	.014	.000	.000	.007	.030	.006	.000	.010	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V2 Pearson Correlation	.457*	1	.301	.626**	.463*	.608*	.477*	.478*	.443*	.636*	1.000*	.148	.639*	.427*	.457*	-.081	1.000*	.301	.916*	.381*	.501*	.322*	.382*	.301	.463*		
Sig. (1-tailed)		.006	.000	.000	.005	.000	.004	.004	.005	.000	.000	.215	.000	.006	.006	.497	.000	.053	.000	.053	.002	.042	.018	.053	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V3 Pearson Correlation	.562*	.301	1	.434*	.439*	.316*	.544*	.555*	.439*	.434*	.381	.544*	.434*	.392*	.383*	.466*	.301	1.000*	.384*	1.000*	.435*	.824*	.645*	1.000*	.856*		
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.008	.000	.000	.005	.000	.005	.000	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V4 Pearson Correlation	.598*	.636*	.434*	1	.459*	.581*	.905*	.587*	.459*	1.000*	.636*	.327*	1.000*	.586*	.446*	.685*	.636*	.434*	.489*	.434*	.399*	.378*	.299*	.434*	.722*		
Sig. (1-tailed)		.002	.000	.000	.005	.000	.005	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V5 Pearson Correlation	.515*	.463*	.439*	.459*	1	.543*	.399*	.391*	1.000*	.459*	.463*	.216*	.459*	.515*	.898*	.275*	.463*	.439*	.406*	.439*	.569*	.284*	.269*	.439*	.680*		
Sig. (1-tailed)		.002	.000	.000	.005	.001	.015	.016	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.016	.005	.000	.010	.000	.010	.084	.076	.008	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V6 Pearson Correlation	.473*	.668*	.316*	.581*	.543*	1	.410*	.686*	.843*	.581*	.668*	.305*	.581*	.473*	.537*	.191*	.668*	.316*	.525*	.316*	.473*	.332*	.344*	.316*	.652*		
Sig. (1-tailed)		.004	.000	.045	.000	.001	.012	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.004	.001	.245	.000	.045	.001	.045	.004	.036	.031	.045	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V7 Pearson Correlation	.568*	.477*	.544*	.605*	.399*	.410*	1	.482*	.390*	.905*	.477*	.593*	.905*	.568*	.402*	.272*	.477*	.544*	.489*	.544*	.457*	.473*	.398*	.544*	.735*		
Sig. (1-tailed)		.001	.004	.001	.000	.015	.012	.003	.015	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.014	.073	.004	.001	.003	.001	.006	.004	.015	.001	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V8 Pearson Correlation	.690*	.476*	.556*	.587*	.391*	.686*	.492*	1	.391*	.587*	.476*	.394*	.587*	.686*	.307*	.357*	.476*	.556*	.371*	.556*	.480*	.537*	.453*	.556*	.728*		
Sig. (1-tailed)		.000	.004	.001	.000	.016	.000	.003	.016	.000	.004	.016	.000	.000	.025	.026	.004	.001	.022	.001	.004	.001	.006	.001	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V9 Pearson Correlation	.515*	.463*	.439*	.459*	1.000*	.543*	.399*	.391*	1	.459*	.463*	.216*	.459*	.515*	.898*	.275*	.463*	.439*	.406*	.439*	.569*	.284*	.269*	.439*	.680*		
Sig. (1-tailed)		.002	.005	.008	.005	.000	.001	.015	.016	.005	.005	.026	.005	.002	.000	.010	.005	.000	.010	.005	.008	.001	.084	.076	.008	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V10 Pearson Correlation	.598*	.636*	.434*	1.000*	.459*	.581*	.905*	.587*	.459*	1	.636*	.327*	1.000*	.586*	.446*	.685*	.636*	.434*	.489*	.434*	.399*	.378*	.299*	.434*	.722*		
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V11 Pearson Correlation	.457*	1.000*	.301	.626**	.463*	.608*	.477*	.478*	.443*	.636*	1	.148	.639*	.427*	.457*	-.081	1.000*	.301	.916*	.381*	.501*	.322*	.382*	.301	.463*		
Sig. (1-tailed)		.006	.000	.000	.005	.000	.004	.004	.005	.000	.000	.215	.000	.006	.006	.497	.000	.053	.000	.053	.002	.042	.018	.053	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V12 Pearson Correlation	.492*	.149	.544*	.327*	.216	.305	.593*	.384*	.216	.327*	.149	1	.327*	.492*	.237*	.490*	.149	.544*	.371*	.544*	.627*	.547*	.478*	.544*	.570*		
Sig. (1-tailed)		.014	.215	.001	.039	.128	.051	.000	.016	.128	.039	.215	1	.039	.014	.184	.003	.215	.001	.022	.001	.000	.001	.004	.001	.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V13 Pearson Correlation	.588*	.636*	.434*	1.000*	.459*	.581*	.905*	.587*	.459*	1.000*	.636*	.327*	1	.588*	.446*	.685*	.636*	.434*	.489*	.434*	.399*	.378*	.299*	.434*	.722*		
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V14 Pearson Correlation	1.000*	.457*	.362*	.569*	.512*	.473*	.568*	.669*	.515*	.586*	.457*	.482*	.568*	1.000*	.446*	.349*	.417*	.552*	.451*	.562*	.430*	.394*	.599*	.552*	.596*		
Sig. (1-tailed)		.000	.006	.000	.000	.002	.004	.001	.000	.002	.000	.006	.014	.000	.007	.030	.006	.000	.010	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V15 Pearson Correlation	.446*	.457*	.383*	.446*	.890*	.537*	.482*	.360*	.890*	.446*	.457*	.237*	.446*	.446*	1	.349*	.457*	.383*	.421*	.383*	.530*	.243*	.219*	.383*	.647*		
Sig. (1-tailed)		.007	.008	.018	.007	.000	.001	.014	.025	.000	.007	.008	.014	.007	.007	.030	.006	.018	.010	.010	.001	.098	.123	.018	.000		
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
V16 Pearson Correlation	.349*	-.001	.484*	.085	.274	.171	.272*	.317*	.274	.085	-.001	.490*	.085	.349*	.349*	1	.001	.484*	.160*	.466*	.371*	.266*	.248*	.484*	.453*		
Sig. (1-tailed)		.030	.497	.005	.327	.070	.245	.073	.026	.070	.327	.497	.003	.327	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V17 Pearson Correlation	.457*	1.000*	.301	.626**	.463*	.608*	.477*	.478*	.443*	.636*	1.000*	.148	.639*	.427*	.457*	-.081	1.000*	.301	.916*	.381*	.501*	.322*	.382*	.301	.463*		
Sig. (1-tailed)		.006	.000	.000	.005	.000	.004	.004	.005	.000	.000	.215	.000	.006	.006	.497	.000	.053	.000	.053	.002	.042	.018	.053	.000	.000	
N		30	30	30																							

LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas Variabel *Reward*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38.9333	26.754	.465	.853
X2	39.2333	26.461	.442	.853
X3	39.3333	26.161	.428	.853
X4	38.9667	26.240	.433	.853
X5	39.6000	23.766	.643	.839
X6	39.5333	23.292	.724	.833
X7	39.3667	25.895	.365	.857
X8	39.7000	23.666	.613	.841
X9	39.9667	23.551	.572	.844
X10	40.0667	21.789	.782	.826
X11	39.8333	24.282	.507	.849
X12	39.9333	23.099	.500	.853

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	91.5000	136.328	.881	.950
Y2	91.0000	144.138	.633	.953
Y3	91.4333	137.702	.831	.951
Y4	91.0667	143.789	.698	.953
Y5	91.4333	141.771	.645	.953
Y6	90.9333	143.926	.621	.953
Y7	91.0000	145.103	.716	.953
Y8	91.2333	141.978	.700	.953
Y9	91.4333	141.771	.645	.953
Y10	91.0667	143.789	.698	.953
Y11	91.0000	144.138	.633	.953
Y12	91.0000	147.172	.541	.954
Y13	91.0667	143.789	.698	.953
Y14	91.5000	136.328	.881	.950
Y15	91.5000	141.431	.606	.954
Y16	91.8000	141.545	.368	.960
Y17	91.0000	144.138	.633	.953
Y18	91.4333	137.702	.831	.951
Y19	90.9333	145.444	.645	.953
Y20	91.4333	137.702	.831	.951
Y21	91.2000	147.200	.665	.954
Y22	91.4333	137.426	.727	.952
Y23	91.5333	140.120	.634	.953
Y24	91.4333	137.702	.831	.951

LAMPIRAN 6

Surat Keterangan Riset

PT HONORIS INDUSTRY

Jl. Raya Sukabumi Km. 2
Teluk Pinang, Ciawi - Bogor 16720
Jawa Barat - Indonesia
Telp. : (62-251) 8240 322
Fax. : (62-251) 8240 852

SURAT KETERANGAN

No.011/SK/PN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Ratu Salma Salsabila
Nomor Mahasiswa : 021118101
Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian di PT. Honoris Industry dengan Judul
"Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Honoris
Industry"

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya ,
Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Bogor, 13 Oktober 2022

Hormat Kami,



Didi Rudi Prayitno
HRD & GA Dept Head

Tindakan :

1. Arsip.