**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

# **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Program Perkuliahan S1

Program Studi Administrasi Bisnis

****

|  |
| --- |
| **Oleh :****RAHMAH****218.057.20202.0854** |

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

# **LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG

1. Nama Mahasiswa : Rahmah

N I M : 218 057 20202 0854

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui oleh

Ketua Komisi Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M (……..)

 NIK. 005 057 022

Penguji I : Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B (……..)

 NIK. 055 057 058

Penguji II : Indriati Sumarni, S.E., M.M (…….)

 NIK. 005 057 056

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 28 Agustus 2022.

Mengetahui : Tanjung, 25 Agustus 2022

Ketua STIA Tabalong, Ketua Prodi Administrasi Bisnis

Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B

NIK. 005 057 022 NIK. 055 057 058

# **LEMBAR PERSETUJUAN**

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Oleh :

Rahmah

NIM : 218.057.20202.0854

Tanjung, 9 Agustus 2022

Shinta Avriyanti, SE.,M.AB.

NIK. 005 057 058

PEMBIMBING

# **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Rahmah

NIM : 218057202020854

PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL : Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

 Tanjung, 9 Agustus 2022

Rahmah

NIM. 218057202020854

# **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Kepada ketua STIA Tabalong Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M dan seterusnya ketua Prodi Administrasi Bisnis STIA Tabalong sekaligus dosen pembimbing Ibu Shinta Avriyanti,SE., M.AB., saya ucapkan terimakasih yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

 Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada orang tua dan keluarga serta teman-teman yang sangat saya sayangi, atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan doa yang dipanjatkan. Serta tak lupa saya sampaikan kepada teman teman seperjuangan tanpa kalian saya bukan apa-apa. Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

 Tanjung, 9 Agustus 2022

 Rahmah

 NIM. 218057202020854

# **ABSTRAK**

Rahmah, NIM. 218057202020854 , Program Strata 1 ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Skripsi Program Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Dosen Pembimbing Ibu Shinta Avriyanti, SE., M.AB.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) besarnya pengaruh *reward* terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Pendekatan penelitian dilakukan dengan metode kuantiitatif, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuesioner pada 43 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengajian secara emperis terhadap pengaruh system *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) pengaruh Antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang tanjung Kabupaten Tabalong; (2) Besarnya pengaruh *reward* terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : *Reward*, Kinerja Karyawan, GSCA

# **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, Hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program S-1 di Jurusan Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs. MM
2. Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan Dosen Pembimbing Shinta Avriyanti SE., M.AB atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
3. Orang tua, saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan, dukungan serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.

Kami menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Tanjung, 5 Januari 2022

Penyusun

 RAHMAH

# **DAFTAR ISI**

 Halaman

[SKRIPSI i](#_Toc113465864)

[LEMBAR PENGESAHAN ii](#_Toc113465865)

[LEMBAR PERSETUJUAN iii](#_Toc113465866)

[PERNYATAAN ORISINALITAS iv](#_Toc113465867)

[UCAPAN TERIMAKASIH v](#_Toc113465868)

[ABSTRAK vi](#_Toc113465869)

[KATA PENGANTAR vii](#_Toc113465870)

[DAFTAR ISI viii](#_Toc113465871)

[DAFTAR TABEL ix](#_Toc113465872)

[DAFTAR GAMBAR x](#_Toc113465873)

[DAFTAR LAMPIRAN xi](#_Toc113465874)

[BAB I](#_Toc113465875) [PENDAHULUAN 1](#_Toc113465876)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc113465877)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc113465878)

[C. Tujuan Penelitian 6](#_Toc113465879)

[D. Manfaat Penelitian 6](#_Toc113465880)

[1. Manfaat teoritis 6](#_Toc113465881)

[2. Manfaat praktis 7](#_Toc113465882)

[BAB II](#_Toc113465883) [TINJAUAN PUSTAKA 9](#_Toc113465884)

[A. Penelitian Terdahulu 9](#_Toc113465885)

[B. Kerangka Teori 11](#_Toc113465886)

[C. Kerangka Konseptual 26](#_Toc113465887)

[D. Hipotesis 27](#_Toc113465888)

[E. Hubungan Antar Variabel 28](#_Toc113465889)

[BAB III](#_Toc113465890) [METODE PENELITIAN 29](#_Toc113465891)

[A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 29](#_Toc113465892)

[C. Variabel Penelitian 31](#_Toc113465893)

[D. Definisi Operasional Variabel 32](#_Toc113465894)

[E. Sumber Data 35](#_Toc113465895)

[F. Teknik Pengumpulan Data 36](#_Toc113465896)

[G. Analisis Data 37](#_Toc113465897)

[BAB IV](#_Toc113465898) [HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42](#_Toc113465899)

[A. Diskripsi Umum Lokasi Penelitian 42](#_Toc113465900)

[B. Diskripsi Hasil Penelitian 43](#_Toc113465901)

[C. Pembahasan 61](#_Toc113465902)

[BAB V](#_Toc113465903) [PENUTUP 65](#_Toc113465904)

[A. Kesimpulan 65](#_Toc113465905)

[B. Saran 65](#_Toc113465906)

[DAFTAR PUSTAKA 68](#_Toc113465907)

# **DAFTAR TABEL**

 Halaman

[tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin 45](#_Toc110970349)

[tabel 4.2 Responden berdasarkan jenjang pendidikan 46](#_Toc110970350)

[tabel 4.3 Responden berdasarkan jenjang pendidikan 46](#_Toc110970351)

[tabel 4.4 Distribusi Frekuensi jawaban responden Reward (X) 47](#_Toc110970352)

[tabel 4. 5 data distribusi frekuensi kinerja (Y) 50](#_Toc110970353)

[tabel 4.6 Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model* 52](#_Toc110970354)

[tabel 4.7 Ukuran *Goodness Of Fit Model Overall* Pada GSCA 55](#_Toc110970355)

[tabel 4.8 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Reward (X) 56](#_Toc110970356)

[tabel 4.9 *Construct quality measures* 58](#_Toc110970357)

[tabel 4.10 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) 58](#_Toc110970358)

[tabel 4.11 *Construct quality measures* 60](#_Toc110970359)

[tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model* 61](#_Toc110970360)

# **DAFTAR GAMBAR**

[gambar 3.1 Hasil Pengujian Hipotesis 61](file:///d%3A%5CDocuments%5CSEMESTER%20V%5CSKRIPSI%20IRANG%202022%5CSKRIPSI%20RAHMAH%20REVISI%202.docx#_Toc110962301)

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Kuesioner……………………………………….…………………73

Lampiran 2 Distribusi Frekuensi….....................................................................76

Lampiran 3 Hasil Running GSCA……………………………………………………77

Lampiran 4 dokumentasi………………………………………………….…………...78

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Manusia adalah sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kinerja organisasi karena sumber daya manusia yang berkualitas baik, merupakan kunci dari baiknya sebuah organisasi, dan kinerja karyawan juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa adanya kinerja yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Ganyang (2018:1) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Menurut Mahmudi (2013:187) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut kadarisman (2012) *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasaa yang disumbangkan ke perusahaan. Pemberian *Reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2013:362) mengemukakan penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2005), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Surveyor/CMO (Credit Marketing Officer)/mantri merupakan ujung tombak dari berhasil atau tidaknya kesepakatan kredit antar calon nasabah dengan perusahaan pembiayaan/bank yang diharapkan menjadi kesepakatan ini berubah menjadi keuntungan pada kedua belah pihak. Adapun tugas CMO atau surveyor ini secara resminya adalah menilai layak atau tidak\nya nasabah untuk mengajukan permohonan kredit dan juga berhak menolak calon nasabah yang menurutnya bermasalah. Dengan system kerja targeting, para Surveyor/CMO (Credit Marketing Officer)/mantri tentunya akan sangat memaksimalisasikan waktu kerja agar tujuan bisa tercapai. Dan mengingat CMO ini sangat penting peranannya, maka pihak perbankan harus dapat memacu semangat para surveyor agar target penjualan bisa tercapai.

Berdasarkan amanat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Komite Kebijakan Pembiayaan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Peraturan Menteri Kordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Selaku ketua komite Kebijakan Pembiayaan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Nomor 188 Tahun 2015 Tentang Penetapan Penyalur KUR dan Perusahaan Penjamin KUR yang ditetapkan tanggal 30 Oktober 2021 telah menunjuk PT. Bank Rakyat Indonesia sebagai salah satu lembaga penyalur Kredit Usaha Rakyat (KUR). Secara nasional BRI mendapatkan jatah penyaluran KUR tahun 2021 sebesar Rp.147,67 Milyar. KUR adalah kredit/ pembiayaan yang diberikan oleh perbankan kepada Usaha produktif segmen Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK) yang Feasible tapi belum bankable. Tujuan program KUR adalah untuk meningkatkan akses pembiayaan dan mengembangkan UMKMK untuk penanggulangan/pengentasan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja (Keputusan Menteri Koordinator bidang Perekonomian Nomor : KEP22/M.Ekon/10/2009). Penyaluran KUR di BRI diatur di dalam Surat Keputusan Direksi Nomor Surat Edaran S.21b – DIR/ADK/08/2015 tanggal 18 Februari 2015 tentang Ketentuan Pelayanan Kredit Usaha Rakyat Mikro.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan 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. Selain itu penghargaan dalam organisasi juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, peranan penghargaan adalah sebagai memotivasi untuk karyawan agar dapat melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Tujuan adanya system penghargaan ini adalah untuk agar dapat terus memacu karyawan berprestasi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak pada bidang pelayanan dan jasa. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan asset penting dalam menjalankan setiap kegiatan usahanya demi tercapainya visi dan misi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus menggunakan system penghargaan dan sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. kantor cabang Tanjung menerapkan penghargaan *employee of the month* bagi karyawan yang paling berprestasi setiap bulannya, kenaikan gaji, dan dipromosikan dengan nilai prestasi kerja karyawan tersebut. System Penghargaan yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga penghargaan bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi sedang mengalami masalah penurunan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu pencapaian target Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang merupakan program pemerintah dan menjadi andalan perusahaan, mengalami pergerakan yang fluktuatif yang dihasilkan oleh para mantri PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Tanjung Tabalong. Mantri adalah singkatan dari marketing dan analisis mikro, para pekerja BRI yang bertugas mengurusi bagian kredit dan juga simpanan. Mantri merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan. Sebaliknya ada juga Mantri yang merasa bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Mereka melaksanakan pekerjaan dengan tanpa mengeluh, sehingga hasilnya pun dapat lebih optimal. Mantri yang mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya itu adalah mantri yang mempunyai motivasi, untuk mendapatkan penghargaan dari pihak perusahaan. Namun demikian dari hasil pencapaian kinerja mantri dalam hal penyaluran KUR mikro di BRI kantor Cabang Tanjung Tabalong tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Outstanding pinjaman KUR bulan Januari sampai bulan Mei 2021 telah terealisasi sebesar Rp. 109,97 Milyar dibandingkan targetnya yaitu Rp.147,67 Milyar. Ini menjadi suatu indikasi penting bahwa ada masalah yang terjadi pada para mantri sehingga kinerja penyaluran KUR Mikro tidak mencapai target. Masalah tersebut harus segera diidentifikasi serta dicarikan solusi agar penyaluran KUR mikro di BRI Cabang Tabalong dapat mencapai target yang ditentukan pada periode berikutnya tahun 2022. Perlu ada peningkatan *reward* yang dapat meningkatkan kinerja nya. Potret pencapaian kinerja 2021 memberikan gambaran jelas tentang *reward* terhadap mantri dalam penyaluran KUR Mikro. Apabila tidak dilakukan tindakan, maka ada kemungkinan target penyaluran KUR Mikro di tahun 2022 tidak akan tercapai.

Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Pratama dan Gendut (2021)bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa penghargaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Suak dkk., 2017).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor cabang Tanjung Kabupaten Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong

## **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, maka manfat penelitian yaitu:

### Manfaat teoritis

Adapun manfaat penelitian yang dihasilkan yaitu :

1. Penelitian ini mendukung teori :
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mendukung teori Wibowo (2013:362) tentang penghargaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk mendukung teori Menurut afandi (2018:83) tentang kinerja karyawan.
4. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh:
5. pratama dan Gendut (2021) bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Astuti, (2018) bahwa penghargaan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Prabu, (2016) bahwa terdapat pengaruh penghargaan kinerja karyawan.
8. Herwinda (2018) bahwa penghargaan dan hukuman secara langsung kepada kinerja lebih kecil pengaruhnya dibandingkan pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja.
9. Peneliti tidak mendukung penelitian dilakukan oleh:
10. Suak, dkk ( 2017) bahwa penghargaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Manfaat praktis

1. Bagi PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung

Dengan adanya input informasi bagi suatu perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan perbaikan dan evaluasi untuk memperhatikan kinerja karyawan untuk dimasa yang akan datang.

1. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada masyarakat tentang pemberian *reward* di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Tanjung

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan agar Mahasiswa dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *reward* dan terhadap kinerja karyawan.

# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah baik skripsi, tesis, atau jurnal. Dalam hal ini peneliti mendapatkan penelitian serupa dengan peneliti yang dilakukan saat ini yang berpengaruh yaitu nomor 1 sampai dengan 4 dan nomor 5 penelitian yang tidak berpengaruh, diantaranya yaitu:

1. Pratama dan Gendut (2021)dengan judul “Analisis Penilaian Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini 1) penilaian kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, 2) Reward berpengaruh positif pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, 3) punishment belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
2. Astuti, (2018)dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kineja Karyawan”. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner), data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data angkaangka (numerical) yang diolah dengan metode statistika (Muchammad Fauzi, 2009). 92 karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Prabu, (2016) dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”. Tanjungpura University. Metode Penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama yaitu ”terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
4. Herwinda (2018)dengan judul “Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) Mikro Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk. Kantor Cabang Purwakarta”. Universitas Buana Perjuangan Karawang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil Penelitian ini yaitu Pengaruh Penghargaan dan hukuman secara langsung kepada kinerja lebih kecil pengaruhnya dibandingkan pengaruh Penghargaan dan hukuman terhadap motivasi yang berdampak kepada kinerja ( 21,84% > 4,93% ).
5. Suak,( 2017) dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi supervisor kebawah dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan. Hasil penelitian ini adalah secara simultan atau bersama-sama reward dan punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

## **Kerangka Teori**

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**
2. pengertian MSDM

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

 Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Desseler (2015), manajemen Sumber daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok. (Sutrisno E. , 2015).

1. Tujuan MSDM

Menurut Jahari & M. Sobry Sutikno (2008:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentunya berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan ifisien, untuk membantu oraganisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan yang lain-lain.

1. Fungsi Operatif MSDM

Menurut Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
2. Perencanaan sumber daya manusia.
3. Analisis jabatan
4. Penarikan pegawai
5. Penempatan Kerja
6. Orientasi kerja (*job orientation*)
7. Pengembangan kerja mencakup:
8. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
9. Pengembangan (*kareir*)
10. Penilaian prestasi kerja
11. Pemberian balas jasa meliputi:
12. Balas jasa langsung terdiri dari, gaji dan upah
13. Balas jasa tak langsung terdiri dari, keuntungan dan pelayanan
14. Integrasi mencakup :
15. Kebutuhan karyawan
16. Motivasi kerja
17. Kepuasaan kerja
18. Disiplin kerja
19. Partisipasi kerja
20. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
21. Komunikasi kerja
22. Kesehatan dan keselamatan kerja
23. Pengendalian kerja
24. Konseling kerja
25. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
26. Pemberhentian kerja
27. ***Reward***
28. **Pengertian *Reward***

Hellriegel dan Slocum (2011:201) penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level. Menurut Eni Nurmiyati (2010:99) *reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Wibowo (2013:362) mengemukakan penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan karena masa kerja dan pengabdiannya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian Penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

Kinicki dan Fugate (2018:229) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan suatu komponen penting dalam manajemen kinerja melalui pendekatan motivasional yang memiliki pengaruh berbeda pada masing-masing individu dalam sebuah organisasi.

Menurut Pitts (dalam Edirisooriya 2014:313) *reward* adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Sementara Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja.

1. **Indikator-indikator *Reward***

Menurut Mahmudi (2013 : 187) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013:187), yaitu 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 (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penghargaanterhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjanan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket, ibadah dan lain-lain).

1. Pengembangan karier

Pengembangan karier 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.

1. Penghargaan psikologis dan social

Penghargaan psikologis dan social lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

1. **Jenis-jenis *Reward***

Menurut Wilson Matteson dalam Koencoro (2013:2), menyatakan bahwa reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan extrinsik (ekstrinsic rewards)

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

1. Penghargaan finansial:
2. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuahperusahaan
3. 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.
4. Bonus/ Insentif adalah tambahan - tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/ upah yang diberikan organisasi
5. Penghargaan non finansial:
6. Penghargaan *interpersonal*

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status danpengakuan

1. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi

1. Penghargaan extrinsik *(ekstrinsic rewards)*

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang yang terdiri:

1. 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 menyelesaiakan tugas dan efek dari menyelesaiakan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinyasendiri.

1. Pencapaian *(achievement)*

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

1. 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.

1. **Tujuan *Reward***

Menurut Gibson (dalam Erlangga, hal 169), menyatakan bahwa tujuan Reward adalah:

1. Menarik *(Attract)*

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

1. Mempertahankan *(Retain)*

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

1. Memotivasi *(Motivate)*

Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

1. **Dampak Pemberian *Reward***

Bagi perusahaan secara umum pemberian reward kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut seperti dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:65) yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjalangkan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.
6. **Kinerja Karyawan**
7. **Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Armstrong (2010:247) mengemukakan bahwa, kinerja sebagai hasil yang dicapai atau catatan prestasi seseorang. Wibowo (2013:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010:32). Demikian pula menurut Siagan (2012:168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Sementara Rachmawati (2008:47) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

1. **Penilaian kinerja**

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja kinerja yaitu:

1. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, missal jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan

1. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

1. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

1. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseoang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

1. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara di Antara rekan kerja dan bawahan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80), yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (absenteeism), kebosanan (burn out) dan labour turn over.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa:

*Human performance = ability + motivation*

*Motivation = attitude + situation*

*Ability = knowledge + skill*

1. **Tujuan Penilaian Kerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
15. **Kegunaan Penilaian Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2011:311) penilaian kinerja dapat berguna untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, 40 pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.
5. **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

1. Kuantitas kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Tanggung jawab

Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

1. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

1. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## **Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2013:11) kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dan independen.

Adapun indikator variabel dependen dan variabel independen akan dijabarkan dibawah ini Antara lain:

1. Indikator *reward* (X1): gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologi dan social. (Mahmudi (2013:187)
2. Indikator kinerja (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. (Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)

(x1)Gaji dan Bonus

(Y1)Kualitas Kerja

(X2) Kesejahteraan

(Y2)Kuantitas Kerja

(Y3)Tanggung jawab

(X3) Pengembangan Karir

(X4) penghargaan psikologis & sosial

(Y4)Kerjasama

gambar 2.1 Kerangka Konseptual

(Y5) Inisiatif

sumber: data diolah, 2022

## **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang telah diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

Ha : ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong

Ho : Tidak ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.

## **Hubungan Antar Variabel**

Pemberian *Reward* kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *Reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Kadarisman, 2016).

Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ilham Wahyu Pratama dan Gendut Sukarno (2021) dengan judul Analisis Penilaian Kerja, *Reward*, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan hasil reward berpengaruh positif pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Sehingga dapat diketahui hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya reward yang diberikan dapat menjadi dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan bersungguh-sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya hal ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan, sehingga perusahaan memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawannya.

#

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

## **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Bila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas. Masalah adalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif verikatif.

Metode deskriptif menurut (Narimawati, 2008) adalah metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui pengungkapan berupa narasi, grafik, maupun gambar atau metode yang mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Oleh karena itu dalam penelitian ini metode deskriptif merupakan sebuah metode yang digunakan oleh peneliti untuk membuat deskripsi yang sistematik, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terkait pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memverifikasikan kebenaran hasil penelitian tersebut. Metode verifikatif menurut (Narimawati, 2008) adalah metode pengujian hipotesis melalui alat analisisis statistik dan metode verifikatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data dilapangan sehingga diketahui analisis variabel, X *Reward*, Variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2010) adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau penelitian yang menekankan pada analisis data *numerik* (angka). (Creswell, 2016) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap BRI Kanca Tanjung sebanyak 43 responden dengan kriteria karyawan tetap.

1. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penentuan jumlah sampel menurut (Arikunto S.2012) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)Tbk. Kantor Cabang Tanjung, sebanyak 43 orang.

## **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:38) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitin ini telah ditemukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

1. Variabel bebas (*Independen variable*)

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2018:39), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen (X) adalah “*Reward*”.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono (2018:39). Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah “Kinerja Karyawan”.

## **Definisi Operasional Variabel**

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel.

Indikator tersebutlah yang nantinya dijadikan sebagai titik tolak ukur dalam menyusun item-item yang nantinya berupa pertanyaan-pertanyaan ataupun sebuah pernyataan. Dalam penelitian skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang negatif.

Hal itu nantinya berupa kata-kata dan hal tersebut untuk keperluan analisis kuantitatif, Oleh karena itu nantinya akan di beri skor sebagai berikut: (1) Sangat setuju = 5, (2) Setuju = 4, (3) Kurang Setuju = 3, (4) Tidak setuju = 2, (5) Sangat tidak setuju = 1. Menurut Sugiyono (2013: 93-94), instrumen penelitian ini dapat dibuat dalam bentuk checklist (√) ataupun pilihan ganda. Jadi nantinya para responden bisa memberikan checklist (√) pada kolom yang sudah disediakan oleh peneliti.

tabel 3. Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Deskriptor | Skala |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Reward (Mahmudi, 2013:187) | 1. Gaji dan bonus
 | 1. Tambahan kompensasi berupa Pemberian gaji pokok dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji
4. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk pemberian bonus.
 | Ordinal |
|  | 1. Kesejahteraan
 | 1. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan jabatan.
2. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan ketenagakerjaan.
3. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan kesehatan.
4. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan pendidikan anak.
5. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan hari tua,
6. Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk kesejahteraan rohani, misal paket lebaran.
 | Ordinal |
|  | 1. Pengembangan karir
 | 1. Pengembangan karir 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.
 | Ordinal |
| 6 | 1. Penghargaan psikologi dan sosoial
 | 1. Karyawan diberikan penghargaan psikologis dan social karena setiap karyawan merasa ingin diterima
2. Karyawan diberikan penghargaan psikologis dan social karena setiap Karyawan merasa ingin dihargai atas hasil karyanya.
 | Ordinal |
| Kinerja (Y)(Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:75  | 1. Kualitas kerja
 | 1. Kualitas kerja yang baik menunjukkan kerapihan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Kualitas kerja yang baik menunjukkan ketelitian yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
3. Kualitas yang baik tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
 | Ordinal |
|  | 1. Kuantitas kerja
 | 1. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
 | Ordinal |
|  | 1. Tanggung jawab
 | 1. Seberapa besar karyawan menerima dan melaksankan pekerjaannya
2. Seberapa besar karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 | Ordinal |
|  | 1. Kerjasama
 | 1. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
 | Ordinal |
|  | 1. Inisiatif
 | 1. Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.
2. Inisiatif dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.
 | Ordinal |

Sumber : Data diolah, 2022

## **Sumber Data**

1. Data Primer

 Menurut Sugiyono (2018:137) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian ini mendukung jenis data primer yang diperoleh langsung dari Psg. SDM dan kuesioner yang akan diolah lagi oleh penulis.

1. Data Sekunder

 Menurut Sujarweni (2014:73) sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari buku-buku teori, jurnal dan artikel. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

## **Teknik Pengumpulan Data**

 Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan kajian berupa observasi, kuesioner atau angket dan data sekunder ataupun dokumen perusahaan. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan di ukur dan peneliti tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka dan dalam responsen yang cukup besar. Maka disini saya akan menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu berupa penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka, dan analisis menggunakan statistik. Sehingga akan mempermudah peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

1. Kuesioner (Angket)

 Kuesioner menurut Sugiyono (2018:142) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1. Observasi

 Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## **Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan penulis kuantitatif, yartu analisis yang digunakan untuk menguji adalah teknis data hubungan pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaituu dengan menggunakan alat analisis*Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) adalah metode bara Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen, sangat penting dapat digunakan terapkan perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Disamping itu *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat digunakan pada model struktur yang melibatkan variabel dengan indikator refleksif atau formatif. Masalah singuiaritas dan muitikoionieritas sering menjadi kendala dalam anaiisis model struktural menggunakan *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA)l berbasis kovarians. Dalam praktiknya*Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen (Tehenhaus, 2008).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dengan pertimbangan:

1. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA), menggantikan faktor dengan kombinasi linier dan indikator didalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).
2. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil didalam proses pendugaan parameter.
3. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) menghindari kekurangan dari *partial least square*(PLS)
4. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA)dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global.
5. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang komplek.
6. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) adalah metode baru *structural equation modeling*(SEM) berbasis komponen dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan Skala).
7. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat diterapkan dalam sampel yang angat kecil.
8. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat diterapkan dalam model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif atau formatif.
9. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang *power full*untuk menguji model berbasis teori, mengonfirmasikan teori dan hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.

Dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seperti halnya *partial lest* *square* (PLS) dan *structural equation modeling* (SEM).

1. *Convergent validity*, validitas ini menggambarkan ukuran korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading*0,5 sampai 0,6 di anggap cukup, pada jumlah indikator per variabel laten tidak benar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan (p <0,5) maka dikatakan valid.
2. *Discriminant Validity*, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai *average variance extracted*(AVE), yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted*(AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted*(AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki *Discriminant Validity.*
3. *Internal concistensy reability,*kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki *alpha >*0,6walaupun bukan merupakanstandar absolut. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substatif konten nya, yaitu dengan melihat signifikan dari *weight,*jika signifikan (p < 0,05) berarti valid.
4. *Measure of fit structural model*

*Measure of fit structural model*diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-*square* pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q2 pada PLS.

* 1. FIT menunjukan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural . nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini semakin besar proporsi varian variabel yang didapat oleh model. Jika FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.
	2. AFIT (*Adjust FIT*) serupa dengan R2  *adjusted* pada analisis regresi. AFIT: dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik.
1. *Measure Of Fit Overal Model*

*Overal model*adalah model didalam *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegritasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan *goodness of fit*model *overal*yaitu melihat nilai RMSEA dengan *cut-off  ≥ 0,090.*

Teknik analisis data yang digunakan untk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA), dengan alasan:

* 1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel *manifest*) didalam *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA).
	2. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari *partial least square*(PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal.
	3. Metode *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks, melibatkan *higher-order*komponen dan perbandingan *multi-grop.*(Tenenhaus, 2008).
	4. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) adalah metode baru *structural equation modeling*(SEM) berbasi komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
	5. Masalah singularities dan multikolonieritas sering menjadi kendala yang serius dalam analisis model *structural* menggunakan *structural equation modeling*(SEM) berbasis kovarians. Dalam prakteknya, *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen (Hwang, 2009)
	6. Disamping itu *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat digunakan pada model *structural* yang melibatkan variabel dengan indikator reflektof atau formatif.

**Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan beberapa tahapan, yaitu yang pertama pengajuan usulan proposal yang dilakukan pada bulan november 2021. Tahapan kedua yaitu penyusunan Proposal Bab I - bab III yang dilakukan pada bulan Desember sampai dengan April 2022. Tahapan yang ketiga yaitu Seminar Proposal Skripsi yang dilakukan bulan Mei 2022. Tahapan keempat yaitu Revisi Proposal yang dilakukan pada bulan Juni 2022. Tahapan kelima yaitu Penyusunan Bab IV dan Bab V yang dilakukan bulan Juli sampai bulan Agustus 2022. Tahapan yang keenam yaitu Sidang Skripsi yang dilakukan pada bulan Agustus 2022. Tahapan yang terakhir yaitu Revisi Skripsi yang dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan September 2022.

# **BAB IV**

# **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Diskripsi Umum Lokasi Penelitian**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)Tbk. Kantor Cabang Tanjung, Jalan Putri Zaleha No. 2 RT. 003 Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.

## **Diskripsi Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan usia.

1. Jenis kelamin

tabel 4. Responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Frekuensi  | Persentase %  |
| Laki-laki  | 25 | 58 % |
| Perempuan | 18 | 42 % |
| Total | 43 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58 %, sedangkan sisanya sebanyak 18 orang dengan persentase 42% perempuan. Hal ini menunjukkan bawa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

1. pendidikan terakhir

tabel 4. Responden berdasarkan jenjang pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Frekuensi  | Persentase % |
| SMA  | 2 | 5% |
| D3 | 5 | 11 % |
| S1 | 36 | 84 % |
| Total  | 43 | 100% |

Sumber data: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 11%, sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 84%. Hal ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong kebanyakan lulusan S1.

1. Umur

tabel 4. Responden berdasarkan jenjang pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur  | Frekuensi | Persentase  |
| 20-29 | 36 | 84% |
| 30-39 | 5 | 11% |
| 40-49 | 2 | 5% |
| Total  | 43 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan umur pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 84%, responden yang berumur Antara 30-39 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11%, sedangkan responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong berumur 20-29 tahun.

1. **Distribusi Frekuensi**

|  |
| --- |
| tabel 4. Distribusi Frekuensi jawaban responden Reward (X) |
| Item | tanggapan responden | N |
| SS (5) |   | S (4) | KS (3) | TS (2)  | STS (1) |
| F | % | F | % | F | % | F | % | f | % |
| X1.1 | 19 | 44% | 19 | 44% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.2 | 16 | 37% | 25 | 58% | 2 | 5% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.3 | 27 | 62% | 15 | 35% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.4 | 24 | 56% | 17 | 39% | 2 | 5% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.5 | 31 | 72% | 11 | 26% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.6 | 26 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.7 | 34 | 79% | 4 | 9% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.8 | 22 | 51% | 13 | 30% | 8 | 19% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.9 | 29 | 67% | 9 | 21% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.10 | 22 | 51% | 20 | 47% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.11 | 19 | 44% | 16 | 37% | 8 | 19% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.12 | 20 | 46% | 12 | 28% | 11 | 26% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X1.13 | 22 | 51% | 11 | 26% | 10 | 23% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |

Sumber data: diolah 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden reward (X) diatas menunjukkan:

X1.1 responden memberikan jawaban yang sebanding yaitu SS dan S dengan frekuensi 19 dengan persentase 44% dibanding dengan jawaban KS hanya 5 frekuensi dengan persentase 12%. X1.2 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada S sebanyak 25 jawaban dengan persentase 58%, sedangkan untuk jawaban SS mempunyai frekuensi 16 dengan persentase 37%, untuk jawaban KS mempunyai 2 frekuensi dengan persentase 5%. X1.3 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 27 dengan persentase 62%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 15 dengan persentase 35%, untuk jawaban KS mempunyai 1 frekuensi dengan persentase 5%. X1.44 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 24 dengan persentase 56%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 17 dengan persentase 39%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 2 frekuensi dengan persentase 5%.

X1.5 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 31 dengan persentase 72%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 11 dengan persentase 26%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 1 frekuensi dengan persentase 2%. X1.6 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 26 dengan persentase 61%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 17 dengan persentase 39%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 0 frekuensi dengan persentase 0% X1.7 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 34 dengan persentase 79%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 4 dengan persentase 9%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 5 frekuensi dengan persentase 12%. X1.8 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 13 dengan persentase 30%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 8 frekuensi dengan persentase 19%.

X1.9 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 29 dengan persentase 67%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 9 dengan persentase 21%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 5 frekuensi dengan persentase 12%. X1.10 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 20 dengan persentase 47%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 1 frekuensi dengan persentase 2%. X1.11 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 19 dengan persentase 44%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 16 dengan persentase 37%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 8 frekuensi dengan persentase 19%. X1.12 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 20 dengan persentase 46%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 12 dengan persentase 28%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 11 frekuensi dengan persentase 26%. X1.13 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 11 dengan persentase 26%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 10 frekuensi

Dapat disimpulkan bahwa X7 dengan jawaban SS memiliki frekuensi 34 dengan persentase 23% dan persentase 79%, untuk jawaban S yang memiliki frekuensi terbanyak yaitu 25 dengan presentase 58% pada X2, sedangkan untuk jawaban KS yang memiliki frekuensi terbanyak yaitu 11 dengan persentase 26% pada X12.

tabel 4. data distribusi frekuensi kinerja (Y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | tanggapan responden | N |
| SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1.1 | 15 | 35% | 16 | 37% | 12 | 28% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.2 | 22 | 51% | 11 | 26% | 10 | 23% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.3 | 14 | 33% | 22 | 51% | 7 | 16% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.4 | 21 | 49% | 10 | 23% | 12 | 28% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.5 | 23 | 53% | 11 | 26% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.6 | 17 | 39% | 15 | 35% | 11 | 26% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.7 | 22 | 51% | 14 | 33% | 7 | 16% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.8 | 17 | 39% | 20 | 47% | 6 | 14% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.9 | 15 | 35% | 22 | 51% | 6 | 14% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.10 | 20 | 47% | 14 | 32% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y1.11 | 19 | 44% | 15 | 35% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, tabel distribusi frekuensi jawaban responden kinerja (Y) diatas menunjukkan:

Y1.1 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban S dengan frekuensi 15 dengan persentase 35%, untuk jawaban SS mempunyai frekuensi 16 dengan persentase 37%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 12 frekuensi dengan persentase 28%. Y1.2 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 11 dengan persentase 26%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 10 frekuensi dengan persentase 23%. Y1.3 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban S dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban SS mempunyai frekuensi 14 dengan persentase 33%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 7 frekuensi dengan persentase 16%. Y1.4 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 21 dengan persentase 49%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 10 dengan persentase 23%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai frekuensi 12 dengan persentase 28%.

 Y1.5 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 23 dengan persentase 53%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 11 dengan persentase 26%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 9 frekuensi dengan persentase 21%. Y1.6 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 17 dengan persentase 39%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 15 dengan persentase 35%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 11 frekuensi dengan persentase 26%. Y1.7 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 22 dengan persentase 51%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 14 dengan persentase 33%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 7 frekuensi dengan persentase 16%. Y1.8 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban S dengan frekuensi 20 dengan persentase 47%, untuk jawaban SS mempunyai frekuensi 17 dengan persentase 39%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 6 frekuensi dengan persentase 14%.

 Y1.9 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban S dengan frekuensi 15 dengan persentase 35%, untuk jawaban SS mempunyai frekuensi 22 dengan persentase 51%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 6 frekuensi dengan persentase 14%. Y1.10 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 20 dengan persentase 47%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 14 dengan persentase 32%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 9 frekuensi dengan persentase 21%. Y1.11 responden memberikan jawaban yang terbanyak yaitu pada jawaban SS dengan frekuensi 19 dengan persentase 44%, untuk jawaban S mempunyai frekuensi 15 dengan persentase 35%, sedangkan untuk jawaban KS mempunyai 9 frekuensi dengan persentase 21%.

Dapat disimpulkan bahwa Y1.5 dengan jawaban SS memiliki frekuensi 23 dan persentase 53%, untuk jawaban S yang memiliki frekuensi terbanyak yaitu 22 dengan presentase 51% pada Y1.3, sedangkan untuk jawaban KS yang memiliki frekuensi terbanyak yaitu 12 dengan persentase 28% pada Y1.1 dan Y1.4.

1. **Analisis GSCA**
2. ***Goodness of Fit* GSCA**

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada tabel di bawah ini.

tabel 4. **Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model***

|  |
| --- |
| **Model Fit**  |
| **FIT**  | 0.311 |
| **AFIT**  | 0.275 |
| **FITs** | 0.001 |
| **FITm** | 0.380 |
| **GFI**  | 0.902 |
| **SRMR**  | 0.118 |
| **OPE** | 0.770 |
| **OPEs** | 1.047 |
| **OPEm** | 0.708 |

Sumber : Data diolah, 2022

1. **FIT = 0.311**

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) yang dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R Squared dalam regresi linier, nilai FIT berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Misalnya, FIT = 0.50 menunjukkan bahwa 50% dari total varians semua variabel dijelaskan oleh model. Tidak ada batas aturan praktis untuk FIT, yang menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,311. Keragaman dari data dapat dijelaskan oleh model sebesar 31,1% dan sisanya sebesar 68,9% menunjukkan bahwa model sangat baik dan cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. **AFIT = 0.275**

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Jika dilihat dari AFIT keragaman model dari *Reward* dan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh adalah sebesar 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berarti model cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. **FITs = 0.001**

FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Nilai FITs berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam komponen yang diperhitungkan oleh model struktural yang ditentukan. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai FITs yaitu sebesar 0,001.

1. **FITm = 0.380**

FITm menunjukkan varians total dari semua indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator yang diperhitungkan oleh model pengukuran yang ditentukan. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai FITm yaitu sebesar 0,380.

1. **GFI = 0.902**

GFI (*Unweighted Least- Squares*), sebanding dengan perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GeSCA. Nilai GFI yang baik adalah mendekati 1. Hasil dari pengujian *goodness of fit* pada tabel 4.6 Nilai GFI sebesar 0,902 > 0.90 maka telah memenuhi *cut off value* dan model dikatakan baik. Hal ini dikarenakan pada GFI apabila nilai semakin mendekati 1 maka model dikatakan semakin baik.

1. **SRMR = 0.118**

SRMR (*standardized root mean square residual*), pada model ini didapatkan nilai SRMR sebesar 0,118, sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Hal ini dikarenakan pada SRMR apabila nilai semakin mendekati 0, maka model dikatakan semakin sesuai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

tabel 4. Ukuran Goodness Of Fit Model Overall Pada GSCA

|  |  |
| --- | --- |
| *Goodness of Fit* | *Cut- Off* |
| SRMR |  ≥ 0.08 |
| GFI |  ≥ 0.90 |

Sumber : Solimun, 2013

Saat ukuran sampel = 100, GFI ≥ 0,89 dan SRMR ≤ 0,09 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk menilai kecocokan model, menggunakan SRMR dengan nilai *cutoff* di atas mungkin lebih baik daripada menggunakan GFI dengan nilai *cutoff* yang disarankan. Juga, jika SRMR ≤ 0,09, maka nilai *cutoff* GFI ≥ 0,85 mungkin masih merupakan indikasi kecocokan yang dapat diterima.

Saat ukuran sampel > 100, GFI ≥ 0,93 atau SRMR ≤ 0,08 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Setiap indeks yang disarankan nilai *cutoff* dapat digunakan secara independen untuk menilai kecocokan model.

1. **OPE = 0.770**

OPE (*out-of-sample prediction error*) menunjukkan kekuatan prediksi model tertentu untuk pengamatan yang tidak terlihat (Cho, Jung, Hwang, 2019). OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai OPE yaitu sebesar 0,770.

1. **OPEs = 1.047**

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi model struktural tertentu. Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai OPEs yaitu sebesar 1,047.

1. **OPEm = 0.708**

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai OPEm yaitu sebesar 0,708.

1. **Model Pengukuran (*Measurement Model*)**
2. **Variabel *Reward* (X)**

Variabel yang pertama adalah *Reward* (X). Variabel ini diukur menggunakan empat indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel *Reward* (X).

tabel 4. **Hasil Measurement Model pada Variabel Reward (X)**

|  |
| --- |
| ***Loading*** |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** |
| X1.1 | 0.370  | 0.390  | -0.841  | 0.599  |
| X1.2 | 0.263  | 0.528  | -0.761  | 0.891  |
| X1.3 | 0.888  | 0.232  | 0.022  | 0.911  |
| X1.4 | 0.639  | 0.367  | -0.523  | 0.906  |

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama yaitu Gaji dan Bonus (X1.1), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,370 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.1) signifikan sebagai pengukur variabel *Reward* (X).
2. Pada indikator kedua yaitu Kesejahteraan (X1.2), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,263 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.2) signifikan sebagai pengukur variabel *Reward* (X).
3. Pada indikator ketiga yaitu Pengembangan Karir (X1.3), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,888 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.3) signifikan sebagai pengukur variabel *Reward* (X).
4. Pada indikator keempat yaitu Penghargaan Psikologi Dan Sosial (X1.4), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,639 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.4) signifikan sebagai pengukur variabel *Reward* (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel *Reward* (X) dicerminkan oleh empat indikator. Dari keempat indikator terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Pengembangan Karir (X1.3) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,888 dilanjutkan oleh indikator keempat yaitu Penghargaan Psikologi Dan Sosial (X1.4) sebesar 0,639, indikator pertama yaitu Gaji dan Bonus (X1.1) sebesar 0,370 dan yang terakhir indikator kedua yaitu Kesejahteraan (X1.2) sebesar 0,263. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel *Reward* (X) utamanya dilihat dari indikator ketiga yaitu Pengembangan Karir (X1.3).

Nilai *loading* dari semua indikator variabel *Reward* (X) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*)yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

1. **Nilai reliabilitas konstruk variabel *Reward* (X)**

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,709 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel *Reward* (X) cukup reliabel. Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

tabel 4. **Construct quality measures**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliabilitas** | **Variabel *Reward* (X)** |
| Alpha  | 0,709  |

Sumber :Data diolah, 2022

1. **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel yang kedua adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05, dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Kinerja Karyawan (Y).

tabel 4. **Hasil Measurement Model pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |
| --- |
| ***Loading*** |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** |
| Y1.1 | 0.996  | 0.028  | 0.897  | 0.995  |
| Y1.2 | 0.976  | 0.028  | 0.897  | 0.995  |
| Y1.3 | 0.147  | 0.32  | -0.454  | 0.721  |
| Y1.4 | 0.053  | 0.277  | -0.471  | 0.523  |
| Y1.5 | 0.078  | 0.255  | -0.587  | 0.382  |

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama Kualitas Kerja (Y1.1), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,996 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Pada indikator kedua Kuantitas Kerja (Y1.2), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,976 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Pada indikator ketiga Tanggung Jawab (Y1.3), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,147 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Pada indikator keempat Kerjasama (Y1.4), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,053 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.4) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
5. Pada indikator kelima Inisiatif (Y1.5), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,078 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.5) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
6. Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,996, dilanjutkan oleh indikator kedua yaitu Kuantitas Kerja (Y1.2) sebesar 0,976, indikator ketiga yaitu Tanggung Jawab (Y1.3) sebesar 0,147, indikator kelima yaitu Inisiatif (Y1.5) sebesar 0,078 dan yang terakhir indikator keempat yaitu Kerjasama (Y1.4) sebesar 0,053. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) utamanya dilihat dari indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1).
7. Nilai *loading* dari semua indikator variabe Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*)yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.
8. **Nilai reliabilitas konstruk variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,743 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) cukup reliabel. Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

tabel 4. **Construct quality measures**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliabilitas** | **Variabel Kinerja Karyawan (Y)** |
| *Alpha*  | 0,743 |

Sumber : Data diolah, 2022

1. **Model Struktural**

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA pada *path coefficients*. GSCA menyediakan interval kepercayaan (CI) 95% dari perkiraan parameter model. Jika 95% CI dari perkiraan parameter tidak mengandung nol, perkiraan parameter signifikan secara statistik dan *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. Hasil analisis sebagai berikut.

tabel 4. **Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pengaruh** | ***Estimate*** | **SE** | **95% CI** | **Keputusan** |
| 1 | *Reward* (X) 🡪 Kinerja Karyawan (Y) | 0.246  | 0.326  | -0.569  | 0.597  | Signifikan |

Sumber : Data diolah, 2022

 Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar dibawah ini.

0.246

Sig

gambar 3.1 **Hasil Pengujian Hipotesis**

Sumber : Data diolah, 2022

Interpretasi dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.12 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong dengan nilai *estimate* sebesar 0,246 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara *reward* dengan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi *reward* pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Besarnya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

## **Pembahasan**

Dari hasil pengujian Measurement model terlihat bahwa variabel *reward* (X) dicerminkan oleh empat indikator. Dari keempat indikator terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Pengembangan Karir (X1.3) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,888 dilanjutkan oleh indikator keempat yaitu penghargaan psikologis dan social (X1.4) sebesar 0,639, indikator pertama yaitu gaji dan bonus (X1.1) sebesar 0,370 dan yang terakhir indikator kedua yaitu kesejahteraan (X1.2) sebesar 0,263. Hal Ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel *Reward* (X) utamanya dilihat dari indikator ketiga yaitu Pengembangan Karir (X1.3).

Nilai *loading* dari semua indikator variabel *Reward* (X) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading)* yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistic, dengan *bootsrap* interval kepercayaan 95%. Dilihat dari hasil pengukuran variabel *Reward* (X) pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong bahwa indikator yang utama yaitu indikator ketiga (pengembangan karir, X1.3).

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha.* Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,709 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel *reward* cukup reliabel. Dilihat dari nilai reliabilitas konstruk untuk variabel *reward* (X) pada BRI Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong cukup reliabel.

Dari hasil pengujian *Measurement Model* diatas terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator pertama yaitu kualitas kerja (Y1.1) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,996, dilanjutkan oleh indikator kedua yaitu Kuantitas Kerja (Y1.2) sebesar 0,976, indikator ketiga yaitu tanggung jawab (Y1.3) sebesar 0,174, indikator kelima (Y1.5) sebesar 0,078 dan yang terakhir indikator keempat yaitu kerja sama (Y1.4) sebesar 0.053. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) utamanya dilihat dari indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1).

Nilai *loading* dari semua indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*) yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistic, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Dilihat dari hasil pengukuran variabel Kinerja Karyawan(X) pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong bahwa indikator yang utama yaitu indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1).

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha.* Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,743 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) cukup reliabel. Dari nilai tersebut dapat dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) pada BRI Kantor Cabang tanjung Kabupaten tabalong cukup reliabel.

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA pada *path coefficients*. Pengaruh *Reward* (X) pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai estimasi sebesar 0,246, nilai SE sebesar 0,326, interval kepercyaan (CI) sebesar 95%. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Hasil Pengujian Hipotesis :

Interpretasi dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.12 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong dengan nilai *estimate* sebesar 0,246 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara *reward* dengan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi *reward* pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima; b) Besarnya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

Hasil pengujian Hipotesis pada *Struktural model* membuktikan terdapat pengaruh *reward* (X) terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai estimate sebesar0,246>0,05, dengan interval kepercayaan 95%. Dengan demikian pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten tabalong.

# **BAB V**

# **PENUTUP**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. BRI Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong Yaitu Sebesar 27,5% Dan Sisanya Sebesar 72,5% Dapat Dipengaruhi Oleh Variabel Lain

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Manajemen diharapkan dapat meningkatkan indikator kesejahteraan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan tunjangan rohani bagi karyawan dengan cara mengadakan liburan disetiap 3 kali dalam setahun untuk menjaga *mental health.*
2. Manajemen diharapkan dapat meningkatkan indikator kerjasama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengadakan *family gathering dan sharing season*
3. Dalam penelitian ini didapat bahwa faktor *reward* berpengaruh sebesar 27,5% terhadap kinerja Masih terdapat faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 72,5 % yang masih dapat diteliti. Oleh karena itu disarankan agar dilakukan penelitan terhadap factor faktor lainnnya yang mungkin bisa berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk factor-faktor lain diluar variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sesuai dengan peningkatan kualitas penelitian selanjutnya.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator).* Riau: Zafana.

Desseler, G., & Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Dymastara, E. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. 1-86.

Ganyang, M. (2018). *manajemen sumber daya manusia (konsep&realita).* bogor: in media.

Herwinda, I. (2018). *Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (Kur) Mikro Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Purwakarta*. *Buana Ilmu*, 33-46.

Heungsun Hwang, G. C. (2021). GSCA Pro 1.1 User’s Manual.

Jahari, J., & Sutikno, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Prosfect.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembanga Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mangkunegara, A. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan .* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Meyrina, S. (2017). *Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham*. 139 - 157.

Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode. *Jambura Journal*, 1-11.

Prabu, A., & Wijayanti, D. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Karyawan (Studi pada divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 104-114.

Pratama, I., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 20-32.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Gravindo.

Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: FE UI. Simamora.

Suak, R. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 1050-1059.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke tujuh).* jakarta: Kencana Prenada Media.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh) .* Jakarta: kencana Prenada Media.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winda Sri Astuti, d. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja PT. BPR Hasamitra Makassar. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN*, 31-46.

Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis dan mudah dipahami.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Peraturan Menteri Perekonomian Republik Indonesia Nomor 08/Permenko/ADK/08/2015 tentang ketentuan pelayanan Kredit Usaha Rakyat Mikro.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

**Lampiran 1. Data kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk memberikan jawaban dengan tanda checklist ($√$ )

Pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
2. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
3. Setelah mengisi kuesioner mohon bapak/ibu/saudara berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
4. Terima kasih atas partisipasi Anda.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Usia :

Jenis Kelamin : □ Laki-laki □ Perempuan

Jenjang Pendidikan terakhir : □ SD □ SMP □ SMA □ D3 □S1

1. **VARIABEL REWARD (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|  | 1. Gaji dan Bonus
 |  |
| 1 | Karyawan mendapatkan Tambahan kompensasi berupa Pemberian gaji pokok yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. |  |  |  |  |  |
| 2 | karyawan mendapatkan tambahan kompensasi berupa bonus sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya |  |  |  |  |  |
| 3 | Penghargaan berupa kenaikan gaji diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mendapatkan penghargaan berupa pemberian bonus oleh perusahaan |  |  |  |  |  |
|  | 1. Kesejahteraan
 |
| 1 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan jabatan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk ketenagakerjaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan kesehatan |  |  |  |  |  |
| 4 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan pendidikan anak |  |  |  |  |  |
| 5 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk tunjangan hari tua |  |  |  |  |  |
| 6 | Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk kesehatan rohani, misal Paket lebaran |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengembangan Karir
 |
| 1 | Pengembangan karir 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. |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penghargaan Psikologis dan Sosial
 |
| 1 | Karyawan diberikan penghargaan psikologis dan social karena setiap karyawan merasa ingin diterima |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan diberikan penghargaan psikologis dan social karena setiap karyawan merasa ingin dihargai atas hasil kerjanya |  |  |  |  |  |

1. **Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No.  | Pertanyaan  | SS | S | TS | KS | STS |
|  | 1. Kualitas Kerja
 |
| 1 | Karyawan menerapkan kerapihan yang baik agar dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan menerapkan ketelitian yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
|  | 1. Kuantitas Kerja
 |
| 1 | Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan |  |  |  |  |  |
|  | 1. Tanggung Jawab
 |
| 1 | Besarnya karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya  |  |  |  |  |  |
| 2 | karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya  |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan mempertanggung jawabkan perilaku kerjanya setiap hari |  |  |  |  |  |
|  | 1. Kerjasama
 |
| 1 | Karyawan bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik |  |  |  |  |  |
|  | 1. Inisiatif
 |
| 1 | Karyawan berinisiatif dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan berinisiatif mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. |  |  |  |  |  |

Lampiran 2. Distribusi Frekuensi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | tanggapan responden | N |
| SS (5) |   | S (4) | KS (3) | TS (2)  | STS (1) |
| F | % | F | % | F | % | F | % | f | % |
| X1 | 19 | 44% | 19 | 44% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X2 | 16 | 37% | 25 | 58% | 2 | 5% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X3 | 27 | 62% | 15 | 35% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X4 | 24 | 56% | 17 | 39% | 2 | 5% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X5 | 31 | 72% | 11 | 26% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X6 | 26 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X7 | 34 | 79% | 4 | 9% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X8 | 22 | 51% | 13 | 30% | 8 | 19% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X9 | 29 | 67% | 9 | 21% | 5 | 12% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X10 | 22 | 51% | 20 | 47% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X11 | 19 | 44% | 16 | 37% | 8 | 19% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X12 | 20 | 46% | 12 | 28% | 11 | 26% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| X13 | 22 | 51% | 11 | 26% | 10 | 23% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | tanggapan responden | N |
| SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1 | 15 | 35% | 16 | 37% | 12 | 28% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y2 | 22 | 51% | 11 | 26% | 10 | 23% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y3 | 14 | 33% | 22 | 51% | 7 | 16% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y4 | 21 | 49% | 10 | 23% | 12 | 28% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y5 | 23 | 53% | 11 | 26% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y6 | 17 | 39% | 15 | 35% | 11 | 26% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y7 | 22 | 51% | 14 | 33% | 7 | 16% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y8 | 17 | 39% | 20 | 47% | 6 | 14% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y9 | 15 | 35% | 22 | 51% | 6 | 14% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y10 | 20 | 47% | 14 | 32% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Y11 | 19 | 44% | 15 | 35% | 9 | 21% | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |

Lampiran 3. Hasil running GSCA

Model Number : 1

Analysis Type : Basic GSCA / Single group

Execution Date : Mon Aug 8 08:35:26 2022

Number of bootstrap samples : 100

The ALS algorithm converged in 20 iterations (Convergence criterion = 0.0001)

Elapsed time for original sample: 0 minute(s) 0.00 second(s)

Average elapsed time per bootstrap sample: 0 minute(s) 0.00 second(s)

Total elapsed time: 0 minute(s) 0.15 second(s)

============================================================

Model fit measures

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.311  | 0.275  | 0.001  | 0.38  | 0.902  | 0.118  | 0.77  | 1.047  | 0.708  |

Weights

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Reward (X)  |  |  |  |  |
| X1.1  | -0.262  | 0.25  | -0.555  | 0.383  |
| X1.2  | 0.202  | 0.386  | -0.618  | 0.701  |
| X1.3  | 0.635  | 0.159  | -0.018  | 0.651  |
| X1.4  | 0.447  | 0.266  | -0.409  | 0.707  |
| Kinerja Karyawan (Y)  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.495  | 0.034  | 0.372  | 0.493  |
| Y1.2  | 0.495  | 0.034  | 0.372  | 0.493  |
| Y1.3  | 0.072  | 0.151  | -0.196  | 0.311  |
| Y1.4  | 0.021  | 0.129  | -0.207  | 0.244  |
| Y1.5  | -0.037  | 0.127  | -0.299  | 0.166  |

Loadings

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Reward (X)  |  |  |  |  |
| X1.1  | 0.370  | 0.390  | -0.841  | 0.599  |
| X1.2  | 0.263  | 0.528  | -0.761  | 0.891  |
| X1.3  | 0.888  | 0.232  | 0.022  | 0.911  |
| X1.4  | 0.639  | 0.367  | -0.523  | 0.906  |
| Kinerja Karyawan (Y)  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.996  | 0.028  | 0.897  | 0.995  |
| Y1.2  | 0.976  | 0.028  | 0.897  | 0.995  |
| Y1.3  | 0.147  | 0.32  | -0.454  | 0.721  |
| Y1.4  | 0.053  | 0.277  | -0.471  | 0.523  |
| Y1.5  | 0.078  | 0.255  | -0.587  | 0.382  |

Path coefficients

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Reward (X)→Kinerja Karyawan (Y)  | 0.246  | 0.326  | -0.569  | 0.597  |

Component correlations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| Reward (X)  | 1.0  | -0.046  |
| Kinerja Karyawan (Y)  | -0.046  | 1.0  |

HTMT

|  |  |
| --- | --- |
| Reward (X) ↔ Kinerja Karyawan (Y)  | 0.243  |

Construct quality measures

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| PVE  | 0.351  | 0.403  |
| Alpha  | 0.709  | 0.743  |
| Rho  | 0.437  | 0.597  |
| Dimensionality  | 3.0  | 2.0  |

Fornell-Larcker criterion values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| Reward (X)  | 0.592  |  |
| Kinerja Karyawan (Y)  | -0.046  | 0.635  |

R squared values of indicators in measurement model

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** | **Y1.5** |
| 0.137  | 0.069  | 0.789  | 0.408  | 0.993  | 0.993  | 0.022  | 0.002  | 0.006  |

R squared values of components in structural model

|  |  |
| --- | --- |
| **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
|  | 0.002  |

F squared values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| Reward (X)  |  | 0.002  |
| Kinerja Karyawan (Y)  |  |  |

Unstandardized component means

|  |  |
| --- | --- |
| **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| 4.28  | 4.175  |

Unstandardized component variances

|  |  |
| --- | --- |
| **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| 0.538  | 0.263  |

Sample correlations (lower diagonal) & Residual correlations (upper diagonal)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** | **Y1.5** |
| X1.1  | 0.0  | 0.216  | 0.215  | 0.402  | 0.105  | 0.105  | -0.109  | 0.06  | 0.067  |
| X1.2  | 0.096  | 0.0  | -0.113  | -0.317  | 0.154  | 0.154  | -0.106  | 0.095  | 0.208  |
| X1.3  | -0.237  | 0.184  | 0.0  | -0.633  | 0.452  | 0.452  | -0.258  | -0.315  | 0.369  |
| X1.4  | 0.051  | -0.067  | 0.344  | 0.0  | -0.396  | -0.396  | 0.202  | 0.255  | -0.383  |
| Y1.1  | 0.008  | -0.344  | -0.071  | 0.149  | 0.0  | 1.0  | -0.875  | -0.422  | 0.384  |
| Y1.2  | 0.008  | -0.344  | -0.071  | 0.149  | 1.0  | 0.0  | -0.875  | -0.422  | 0.384  |
| Y1.3  | -0.11  | -0.147  | -0.107  | 0.196  | 0.071  | 0.071  | 0.0  | 0.231  | 0.039  |
| Y1.4  | 0.057  | 0.075  | -0.154  | 0.2  | 0.006  | 0.006  | 0.234  | 0.0  | 0.047  |
| Y1.5  | 0.089  | 0.209  | 0.112  | -0.354  | -0.044  | -0.044  | 0.027  | 0.044  | 0.0  |

Correlations between indicators and components

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Reward (X)** | **Kinerja Karyawan (Y)** |
| X1.1  | -0.37  | -0.002  |
| X1.2  | 0.263  | -0.357  |
| X1.3  | 0.888  | -0.086  |
| X1.4  | 0.639  | 0.179  |
| Y1.1  | -0.05  | 0.996  |
| Y1.2  | -0.05  | 0.996  |
| Y1.3  | 0.019  | 0.147  |
| Y1.4  | -0.008  | 0.043  |
| Y1.5  | -0.068  | -0.078  |



