

**PENGARUH PENGHARGAAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**HARDIANSYAH
NIM : 09 832 0086**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24

**PENGARUH PENGHARGAAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**HARDIANSYAH
NIM : 09 832 0086**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan
Nama Mahasiswa : HARDIANSYAH
No. Stambuk : 09 832 0086
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Insan Effendi, SE.,M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24

RINGKASAN

HARDIANSYAH. NPM. 098320086. “PENGARUH PENGHARGAAN DALAM MENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) MEDAN”. SKRIPSI 2013.

Penghargaan (*reward*) sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi”. Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah seluruh pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 30 orang, penarikan sampel *proportionate stratified random Sampling*. Sampel yaitu pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 30 orang yang mewakili pimpinan atas, menengah dan bawah, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Medan, mengenai pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Medan, penghargaan yang diberikan ialah penghargaan berbentuk insentif dimana karyawan yang dapat melebihi standar produktivitas yang telah ditentukan perusahaan akan diberi insentif oleh perusahaan.

Kata Kunci : Penghargaan, Produktivitas, Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Penghargaan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Neagara Indonesia (Persero) Medan”**.

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebsar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua terhebat dan terbaik Ir.H.Halamsyah ayah yang saya cintai yang telah bekerja keras, memberi dukungan dan selalu mendoaka saya dan Hj.Iriando Rianita Hutasuhut seorang ibu yang sangat saya cintai dimana beliau memberi semangat kepada saya serta selalu mendoakan saya. Terima kasih juga kepada kakak Hapriyanita Ramadhani S.psi dan adik Fitri hayani yang

selalu memotivasi saya agar cepat menyelesaikan skripsi ini. *There is no one world that can describe how much I love my family!*

2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
9. Pimpinan dan staff PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
10. Buat teman-teman seperjuangan Yudha prawira, SE, Yan ardito, SE, Anggi chaxandra, SE, Rahmad aprinata, SE. Terima kasih suka duka dan tawa yang dibagi bersama di setiap harinya dan segala kenangan selama menyandang mahasiswa, semoga kebersamaan ini berlanjut sampai tua.

11. Buat sahabat Fadil hsb, SH, Rizki andiko, ST, Fauzie syahputra, SE, Annisa Hsb S.psi terima kasih atas semua bantuan, saran dan motivasi selama ini sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

12. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2008 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih kenangan masa-masa perkuliahannya.

Penulis menyadari bahwa isi dari skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran membangun sebagai masukan yang berguna bagi pengembangan penelitian ini kedepannya. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2013
Penulis

(HARDIANSYAH)

DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian dan Jenis-jenis Penghargaan (<i>Reward</i>).....	5
2. Alternatif Norma dan Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Penghargaan.....	7
3. Hubungan Penghargaan Dengan Manajer	10
4. Indikator Pengukuran Penghargaan.....	11
5. Pengertian dan Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas.....	12
6. Beberapa Indikator Produktivitas Daya Guna Dalam Bekerja.....	14
7. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kerangka Konseptual.....	16
C. Hipotesis	17
BAB III:METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	18
B. Populasi dan Sampel.....	19
C. Definisi Operasional	19
D. Jenis dan Sumber Data.....	20

E. Teknik Pengumpulan Data	21
F. Teknik Analisis Data	22
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	24
1. Deskripsi Perusahaan	24
2. Struktur Organisasi	27
3. Produktivitas kerja karyawan Usaha Terkini	35
4. Aspek Kegiatan Perusahaan	37
5. Pemberian Penghargaan	40
6. Penyajian Data Responden Penelitian	42
7. Penyajian Data Angket Responden	44
B. Pembahasan	53
1. Analisis Regresi Linier Berganda	53
2. Uji Signifikan Parsial (Ujit)	54
3. Koefisien Determinasi (R^2)	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	17
Gambar IV.2 Logo PT. Bank Negara Indonesia (Persero).....	26
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan	28



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian.....	18
Tabel IV.1 Pemberian Tanda Jasa.....	41
Tabel IV.2 Pemberian reward non Finansial	41
Tabel IV.3 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel IV.4 Usia Responden	43
Tabel IV.5 Pendidikan Responden.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2007 : 67), “Salah satu bentuk pemeliharaan SDM adalah penerapan penghargaan (*reward*)”. Karena dalam kenyataannya, hal yang memotivasi pegawai untuk bekerja adalah penghargaan (*reward*). Penghargaan (*reward*) dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya penghargaan (*reward*) merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan produktivitas maupun prestasi yang luar biasa. Penghargaan (*reward*) ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk financial, misalnya bonus. Penghargaan (*reward*) bisa berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan pengakuan atas prestasi yang dicapai.

Pegawai mengetahui penghargaan erat kaitannya dengan kinerja mereka, maka mereka akan komit terhadap pelaksanaan kinerja dan memiliki rasa kepemilikan terhadap setiap tindakannya. Biasanya jika pegawai dihargai secara baik atas kinerjanya, maka mereka akan mengembangkan rasa pencapaian/pemenuhan yang akan membuat bangga dalam pekerjaan mereka serta

akan meningkatkan rasa kepemilikan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian penghargaan (*reward*) harus dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sederhana mungkin, sehingga pegawai yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari upayanya. Menurut Danim (2004 : 48), “Salah satu bentuk pemberian penghargaan (*reward*) yang efektif adalah pemberian insentif, dimana hasil kerja yang baik segera diberi insentif yang sesuai oleh perusahaan”. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua pegawai menerima.

Menurut Mahsun (2006 : 113), “Penghargaan (*reward*) sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi”. Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang.

Ketertarikan penghargaan (*reward*) yang memuaskan yang akan diterima pegawai dari perusahaan merupakan salah satu hal yang mendorong setiap orang ingin bekerja diperusahaan besar seperti halnya pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan dirinya secara penuh dan menciptakan lingkungan yang mendorong para pegawai mengembangkan potensinya secara penuh serta dapat mencapai aspirasi pribadinya masing-masing.

secara penuh, maka perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) berupa gaji, bonus, dan fasilitas kerja sebagai perangsang yang kuat agar pegawai dapat lebih produktif. Kenyataannya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan tidak efektif, karena hanya sebagian pegawai yang berpangkat tinggi yang mendapatkan penghargaan

Dari uraian di atas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Penghargaan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh penghargaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan untuk perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sistem pemberian penghargaan kepada pegawai.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama dimasa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Jenis-jenis Penghargaan (*Reward*)

a. Pengertian dan Penghargaan (*Reward*)

Menurut Danim (2004 : 43) menjelaskan bahwa “Penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material incentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic reward*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*)”. Pemberian penghargaan pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Penghargaan (*reward*) menurut Danim (2004 : 47) sering juga disebut upah adalah “Harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah”. Hal ini menjelaskan bahwa penghargaan (*reward*) tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Penghargaan menurut Gomes (2003 : 118), yaitu “Semua bentuk *reward* baik *financial* maupun *non financial* yang diterima pegawai atas dedikasi profesionalisme dan loyalitas yang diberikan perusahaan”. Hal ini menjelaskan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-

tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Mahsun (2006 : 112), menjelaskan bahwa “Penghargaan (*reward*) ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk financial, misalnya bonus”. Penghargaan (*reward*) bisa berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan pengakuan atas prestasi yang dicapai”.

b. Jenis-Jenis Penghargaan

Mahsun (2006 : 112), menerangkan bahwa pada dasarnya ada dua tipe penghargaan, yaitu:

- 1) Penghargaan Sosial (*Social Reward*)
Yang termasuk penghargaan sosial adalah pujian dan pengakuan diri dalam dan luar organisasi, yang merupakan factor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.
- 2) Penghargaan Fisik (*Psychic Reward*)
Sedangkan *Psychic Reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara, (2006 : 31), juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk *factor intrinsik* adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk kedalam adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

Menurut Mahsun (2006:114) “Penghargaan pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif moneter ini merupakan suatu ekstra diatas kompensasi dan gaji pokok”.

2. Alternatif Norma dan Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Penghargaan

a. Alternatif Norma Pemberian Penghargaan

Penghargaan (*reward*) dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternative norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

- 1) Kesesuaian tujuan (*Goal congruence*). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
- 2) Keadilan (*Equity*). Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Dengan demikian, siapa yang memberi kontribusi tinggi Pengharganya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka Pengharganya juga akan rendah.
- 3) Kemerataan (*Equality*). Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.
- 4) Kebutuhan. Alokasi penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan Yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Mahsun (2006:114) “Penghargaan pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif moneter ini merupakan suatu ekstra diatas kompensasi dan gaji pokok”.

2. Alternatif Norma dan Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Penghargaan

a. Alternatif Norma Pemberian Penghargaan

Penghargaan (*reward*) dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternative norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

- 1) Kesesuaian tujuan (*Goal congruence*). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individuai yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
- 2) Keadilan (*Eqiuty*). Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Dengan demikian, siapa yang memberi kontribusi tinggi Pengharganya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka Pengharganya juga akan rendah.
- 3) Kemerataan (*Equality*). Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.
- 4) Kebutuhan. Alokasi penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan Yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Ghani (2003:108), penghargaan akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor :

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- 2) Ada aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu system dan prosedur.
- 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

Pemberian penghargaan yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas dan kualitas kerja. Selain itu penghargaan juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas. Sistem penghargaan yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Namun, sistem penghargaan yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan merumbuhkan semangat peningkatan produktifitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem penghargaan organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Faktor-faktor penyebab penghargaan (*reward*) menurunkan produktivitas, menurut Mahsun (2006:113) sedikitnya terdapat delapan alasan, mengapa penghargaan justru menurunkan motivasi dan produktivitas, antara lain:

- 1) Terlalu banyak menekankan pada penghargaan moneter. Hal ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu bahwa mereka tidak semuanya merasa puas dengan imbalan yang berwujud financial.
- 2) Rasa menghargai pada penerima penghargaan sangat kurang. Penghargaan sering diberikan dalam bentuk berwujud tetapi tidak disertai penghargaan/pengakuan yang layak.
- 3) Banyak yang menerima penghargaan. Semakin banyak yang menerima Penghargaan dengan nilai yang tidak proporsional akan mengurangi motivasi seseorang.

- 4) Memberikan penghargaan dengan kinerja yang salah. Misalnya hanya diukur dari waktu kerja sehingga pegawai hanya termotivasi untuk mempercepat pekerjaan tanpa mempertimbangkan hasil.
- 5) Lamanya penangguhan (delay) antara produktivitas dengan penghargaan. Penghargaan yang tidak segera diberikan membuat seseorang kurang merasa dihargai.
- 6) Kriteria penghargaan sangat fleksibel. Tidak pernah ada ukuran yang baku dalam pemberian penghargaan membuat kesenjangan antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diterima.
- 7) Sasaran penghargaan hanya untuk memotivasi jangka pendek. Penghargaan sering hanya berpengaruh sementara terhadap motivasi dan kinerja pegawai.
- 8) Pemberian kompensasi jajaran top manajemen (eksekutif) yang berlebih. Hal ini dapat mengurangi motivasi pegawai operasional karena merasa ada perbedaan yang sangat mencolok dan tidak adil.

Pencapaian produktivitas dilakukan oleh suatu kelompok (tim) maka biasanya timbul kesulitan untuk mendistribusikan penghargaan kepada individu. Hal ini karena produktivitas tersebut dihasilkan oleh tim bukan individual, meskipun kontribusi individual tidak sama. Insetif moneter tradisional sering membagi sama nilai penghargaan yang diberikan kepada kepada masing-masing anggota tim. Penghargaan ini tidak memotivasi, karena yang bekerja keras dihargai sama dengan yang tidak bekerja keras. Penghargaan mestinya dipasrahkan dengan jumlah total kepada pimpinan tim, dan mereka diminta membagi sendiri secara proporsional dan adil kepada setiap anggota sesuai dengan kotribusinya. Hal ini juga sebagai pembelajaran untuk mengabil keputusan pendistribusian yang adil dan merata kepada pegawai.

b. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Penghargaan

Menurut Mahsun (2006:114) praktek pemberian penghargaan sebagai upaya peningkatan produktivitas perlu mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Membuat pembayaran kinerja sebagai bagian integral dari rencana formal organisasi.
- b. Penentuan insentif dasar berdasarkan data kinerja yang akurat dan obyektif.
- c. Pegawai dilibatkan dalam pengembangan, implementasi dan revisi formula pembayaran kinerja.
- d. Membangun system pembayaran untuk rencana kinerja secara konsisten.
- e. Penghargaan kelompok kerja dan individual berdasarkan kontribusi kerja.
- f. Sistem pengawasan dan penilaian kinerja harus transparan.
- g. Pemberian insentif moneter harus disertai penghargaan yang bias meningkatkan kepuasan pegawai.

3. Hubungan Penghargaan Dengan Manajer

Menurut Tanjung, (2003:64) motivator paling berpengaruh terhadap kinerja adalah penghargaan pribadi yang datang spontan dari manajer mereka. Tanjung, (2003:65) menyatakan bahwa :

- a. Pegawai sangat jarang menerima penghargaan atas dasar inisiatif manajer (*manager-initiated*)
- b. Pegawai lebih sering menerima penghargaan berdasarkan kebijaksanaan pekerjaan (*company-initiated*) dengan melihat kehadiran mereka.
- c. Tipe *manager-initiated* mempunyai dampak motivasional yang sangat besar dibandingkan penghargaan *company-initiated*.

Pada kajian tentang “*People, Performance and Pay*” yang dilakukan oleh *The American Productivity Center* di *Houston Compensation Association* pada tahun 1987, menyimpulkan bahwa bila penghargaan diwujudkan dalam bentuk cash (uang kontan), sekurang-kurangnya harus sebesar 5 sampai 8 persen dari gaji pegawai untuk bisa merubah perilaku mereka. Bila penghargaan diberikan dalam bentuk selain cash, barang itu harus senilai kurang lebih 4 persen dari gaji.

Bentuk integrasi sistem penghargaan dengan model manajemen menurut Ambar dan Rosidah (2003:220) adalah sebagai berikut :

- a. *Reward system dengan model tradisional*
Tugas Utama dari seorang manajer dalam teori tradisional adalah meminimalkan variasi-variasi perilaku bagi anggota-anggota organisasi.

Karena model ini mempersoalkan kapabilitas dari para anggotanya untuk bertanggung jawab terhadap self-direction dan self-control di dalam melakukan pekerjaan. *Reward system* dalam model ini sangat sederhana, karena hanya terdapat satu jalur (path) yang pasti, yakni kinerja standar, dan hanya ada satu imbalan yang pasti yakni upah standard an paket keuntungan. Tujuan utama *reward system* ini dalam organisasi yang dinominasi oleh teori tradisional adalah untuk menarik dan menjaga kesetabilan dan *work force* yang dapat diprediksikan.

b. *Reward system dalam Model Human Relation*

Sistem imbalan dalam organisasi yang beroperasi dibawah konsep-konsep human relation cenderung tidak berbeda jauh dengan teori tradisional. Kita masih ingat bahwa manajer human relation akan memelihara pandangan mengenai struktur organisasi yang pada esensinya seperti mesin dan menentukan desain harus secara teratur diberi pelumas sebagai dorongan dengan aplikasi-aplikasi dalam perawatan , perhatian dan pengakuan. Ringkasan dalam human relations seperti halnya pada model tradisional, sistem imbalan semata-mata hanya digunakan untuk menarik dan mempertahankan loyalitas, kepatuhan pegawai.

c. *Reward system dalam Model Human Resources*

Tugas utama manajer dalam model *human resources management* adalah memberikan fasilitas kinerja anggota yakni dengan menyingkirkan hambatan-hambatan terhadap aplikasi dari serangkaian sumber daya mental dan fisik yang ada dalam organisasi. *Reward system* yang sejalan dengan kondisi-kondisi lingkungan dan mengikat jenis desain pegawai dan kontrol nya dalam model human relation adalah :

- 1) *Cost-savings plan*
- 2) *Skill-reservior plans*

4. Indikator Pengukuran Penghargaan

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Menurut Hasibuan (2007 : 116), indictor pengukuran penghargaan adalah :

a. **Kenaikan Gaji**

Gaji merupakan besarnya upah yang diterima oleh karyawan secara tetap maupun tidak tetap dan merupakan imbalan terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan pada organisasi, gaji termasuk di dalamnya : gaji pokok, kompensasi, dan tunjangan.

b. Bonus

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/ pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

d. Promosi

Promosi dapat terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau

5. Pengertian dan Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas factor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas pegawai merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Menurut Sinungan (2005:17) terdapat beberapa pengertian dalam referensi mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas yang dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu menyampaikan pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2004 : 7), “Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam berkerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari hari sekarang”.

Menurut Atmosoeprpto (2001:1) “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil efisiensi pengolahan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran”. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Pada aplikasinya, manusia yang melakukan produktivitas disebut “manusia produktif”. Menurut Simanjuntak (2007 : 19) manusia yang produktif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Berjiwa transparan, karena orang yang produktif berkeinginan maju, terbuka, dan berupaya introspeksi diri.
- 2) Mengang ananah, bermakna seseorang bisa dipercaya dan bertanggung jawab. Sebab dirinya selalu berupaya lebih baik dan lebih baik lagi.
- 3) Cerdas/Kreatif, selalu berupaya untuk bisa bertanggung jawab dan mempertahankan eksistensi untuk menghadapi perubahan-perubahan.
- 4) Berjiwa entrepreneurship. Orang yang produktif pada umumnya berjiwa mandiri dan tidak bergantung pada orang lain, rasional, dan inovatif.
- 5) Sportif, berani mengoreksi dan dikoreksi oleh orang lain, serta mengakui keberadaan orang lain.
- 6) Disiplin. Orang yang produktif senantiasa menghargai waktu dan peraturan.
- 7) Kooperatif. Orang produktif menyadari bahwa dalam bekerja butuh orang lain dan kerja sama yang baik.

b. Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan pengukuran produktivitas yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial (Sinungan, 2005:18) :

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{HasilTotal}}{\text{MasukanTotal}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{HasilParsial}}{\text{MasukanTotal}}$$

Susunan daftar produktifitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu, melalui pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta factor-faktor produktivitas lainnya. Akibatnya produktivitas factor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

6. Beberapa Indikator Produktivitas Daya Guna Dalam Bekerja

Daya guna dalam bekerja yang berarti produktivitas kerja tinggi mengandung indicator (Sedarmayanti, 2004:155) sebagai berikut :

- a. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan yang terbaik atau yang paling tepat, untuk mencapai hasil maksimum dari segi kuantitas dan kualitas. Pelaksanaan metode atau cara kerja terbaik yang dipilih, berlangsung dengan prosedur dan mekanisme yang benar, cermat dan tepat.
- b. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik atau paling serasi dengan metode/cara yang dipilih. Peralatan yang telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan bertanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil dari segi kuantitas dan kualitas, dipergunakan secara maksimal dan bertanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil yang terbaik dari segi kuantitas dan kualitas.
- c. Penggunaan metode/cara bekerja dan alat telah memperkecil atau meniadakan hambatan kerja, sehingga hasil maksimum dapat diwujudkan.
- d. Penggunaan metode/cara bekerja dan alat tidak mengandung resiko yang merugikan dalam proses bekerja dan hasilnya, terutama memiliki jaminan yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Setidaknya resiko harus lebih kecil dari pada jika mempergunakan metode/cara bekerja dan peralatan lain.
- e. Pegawai memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bilamana menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja. Aspek ini menyangkut juga kesediaan dan kemampuan memperbaiki alat jika mengalami kerusakan agar tetap berfungsi secara maksimal. Efisiensi kerja tampak dari disiplin atau dedikasi/loyalitas kerja dan moral/semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Produktivitas kerja dalam arti daya guna menempatkan manusia sebagai factor penting, yang memerlukan pendayagunaan secara tepat. Ketepatan

pendayagunaan manusia tidak berarti sekedar menempatkannya sebagai alat atau obyek untuk mewujudkan produktivitas yang tinggi. Ketepatan pendaya gunaan manusia harus dilihat dari aspek manusiawi, jika dikelola secara baik dan benar akan memungkinkan diwujudkannya produktivitas yang tinggi melebihi produktivitasnya bilamana sekedar diperlakukan sebagai alat atau obyek kerja.

Kegiatan meningkatkan produktivitas harus dinilai dari upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran. Bila mana motivasi telah memiliki, maka diharapkan akan berkembang perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kemudian menumbuhkan kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerja melalui pelaksanaan tugas secara maksimal. Kondisi tersebut akan mendukung terwujudnya produktivitas kerja sebagaimana di harapkan atau sesuai dengan kepercayaan yang diberika kepada yang bersangkutan.

Menurut Gomes (2008:160) faktor-faktor determinan produktivitas ialah:

- a. Ilmu pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Kebiasaan
- d. Kelakuan, dan
- e. Kemampuan.

7. Penelitian Terdahulu

Sri Yanti (2007), melakukan penelitian “Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Rambutan Tanjung Morawa”. Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil uji t, ada pengaruh positif dan signifikan dari reward dilihat dari insentif over produksi terhadap produktivitas kerja.
- b. Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel reward berpengaruh sebesar 59,6% terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Rambutan Tanjung Morawa.

Hartati (2004), melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dharma Deli Medan”. Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi dan penghargaan berpengaruh kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial
- b. Dari Uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan sebesar 69,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Kerangka Konseptual

Menurut Sastrohadiwiryo (2005 : 269), “Penghargaan atau suatu kerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang atau motivasi yang kuat. Dengan adanya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Jadi motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara salah satunya dengan pendekatan penghargaan karena pada dasarnya harapan setiap orang bekerja adalah untuk mendapatkan uang dalam bentuk penghargaan”.

“Penghargaan pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif moneter ini merupakan suatu ekstra di atas kompensasi dari gaji pokok”. (Mahsun, 2006 : 114).

Menurut Atmosoeperto (2001 : 1) “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (ouput) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan”.

Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menegaskan pengaruh penghargaan dengan produktivitas kerja.



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Menurut Mahsun (2006 : 114) dan Atmosoeperto (2001 : 1) diolah

C. Hipotesis

Menurut Sugiygno (2005: 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : ”Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif deskriptif, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat y dan seberapa eratnya hubungan atau pengaruh diantara variabel tersebut serta berarti atau tidaknya pengaruh tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi tempat/lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 12 Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2012 sampai dengan bulan Pebruari 2013, bentuk skedul penelitian ini adalah :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Pebruari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■								
2	Pengumpulan Data		■	■	■	■	■	■	■				
3	Analisis Data				■	■	■	■	■				
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi						■	■	■	■	■	■	
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau											■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2005 : 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan menggunakan teknik penarikan sampel *proportionate stratified random Sampling* yaitu teknik penentuan simple yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 30 orang yang mewakili pimpinan atas, menengah dan bawah, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable diperlukan untuk menjelaskan variable yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi variable-variabel yang diteliti adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24



1. Penghargaan (*reward*) sebagai variable bebas dengan simbol x

Penghargaan yaitu semua bentuk *reward* baik *financial* maupun *non financial* yang diterima pegawai atas dedikasi profesionalisme dan loyalitas yang diberikan perusahaan. Sistem penghargaan dapat berupa *financial* yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi dan sebagainya, dan dalam bentuk *non financial* seperti kenaikan jabatan, tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik.

2. Produktivitas sebagai variable terikat dengan simbol y

Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input selama periode tertentu.

Indikator produktivitas kerja terdiri dari pelaksanaan kerja, sikap kerja dan disiplin kerja

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2005 : 13) "data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

2. Sumber Data

Sumber data yang diuraikan adalah data yang bersifat kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2005 : 129), data primer adalah "data penelitian yang diperoleh secara lengkap langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara)". Sumber data dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dalam bahan yang sudah jadi. Sumber data yang diperoleh melalui berbagai literatur berupa buku-buku, karya-karya ilmiah dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan melalui kepustakaan dimana data yang diperoleh dari buku-buku literatur, artikel serta bahan lainnya yang ada hubungannya dalam penulisan ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke perusahaan yang bersangkutan yaitu PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Medan, dalam hal ini penelitian lapangan terdiri dari :
 - a. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
 - b. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden

memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Menurut Sugiyono, (2005 : 128), bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- 1). Jawaban "Sangat Setuju" , diberi nilai 5
- 2). Jawaban " Setuju" , diberi nilai 4
- 3). Jawaban " Ragu-ragu" , diberi nilai 3
- 4). Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai 2
- 5). Jawaban " Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Deskriptif

Metode penganalisaan data dengan cara menyusun data, mengelompokkan, selanjutnya menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya tentang kondisi perusahaan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2005 : 204) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Produktivitas)
 X = Variabel bebas (Penghargaan)
 a = Konstanta
 bx = Koefisien Regresi

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows* 15.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Medan, mengenai pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah;

1. Pada PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Medan, penghargaan yang diberikan ialah penghargaan berbentuk insentif dimana karyawan yang dapat melebihi standar produktivitas yang telah ditentukan perusahaan akan diberi insentif oleh perusahaan.
2. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja
3. Setiap 1% perubahan variabel penghargaan akan memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
4. Perhitungan koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat nilai (R^2) yang diperoleh sebesar 0,688. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 68,8% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut berupa motivasi, pendidikan, insentif, kompensasi dan kepuasan kerja.

5. Nilai t_{hitung} 3,371 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2,042 sehingga koefisien variable penghargaan dapat dipercaya pada uji 95% dan variable penghargaan memberi arti yang begitu menentukan terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan

B. Saran

Dari hasil penelitian, peneliti penulis beranggapan bahwa diperlukannya suatu perbaikan antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya harus menghargai karyawannya dengan semacam dengan memberikan semacam penghargaan. Penghargaan tersebut dapat bersifat material (bonus, hadiah) maupun yang bersifat non material (pujian-pujian, pengakuan) ini berguna untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu mempertimbangkan kembali masalah pemberian balas jasa kepada karyawan selain gaji atau upah, juga diberikan tambahan penghasilan karyawan berdasarkan hasil kerjanya seperti insentif atauu komisi, untuk peningkatkan produktivitas kerja.
3. Sebaiknya perusahaan lebih sering mengadakan dialog secara terbuka antara pimpinan dan karyawan diluar waktu kerja atau pendekatan secara personal untuk membicarakan masalah-masalah atau keluhan karyawan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan, sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

4. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan disarankan mau menambah jumlah sarana prasarana fasilitas kantor karena sebagian sudah mengalami kerusakan yang harus diganti. Seperti halnya komputer.
5. Minimnya rapat koordinasi dengan atasan dengan sub bidang lain juga dapat membuat motivasi dalam bekerja menjadi menurun, hal ini membuat para pegawai jadi malas-malasan untuk melakukan kreativitas dan keterampilan yang baru karena tidak ada komunikasi yang layak semestinya, dan pastinya akan selalu mengalami *miss communication* (salah pengertian) antar bidang.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Jakarta.
- Atmosoeprapto Kisdarto, 2001, **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan**, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Danim Sudarwan, 2004, **Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes Faustino C., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Ghani A., Mohammad, 2003, **SDM Perkebunan Dalam Perspektif**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP., 2007, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahsun, Muhammad, 2006, **Pengukuran Kerja Sektor Publik**, BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2004, **Pengembangan Kepribadian Pegawai**, Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo Siswanto, 2005, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2007, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Tanjung, Hendri & Arep, Ishak, 2003, **Manajemen Motivasi**, Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hartati, 2004, **Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dharma Deli Medan**.
- Sri Yanti, 2007, **Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Rambutan Tanjung Morawa**.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24