

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU KOTA
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

ADRIANUS SAMAL

2017120007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU KOTA
MALANG
RINGKASAN**

SDM atau sering dikenal dengan nama sumber daya manusia yang mana secara langsung dapat memberikan sebuah peran yang jauh lebih penting dalam memaksimalkan kemajuan organisasi, misalnya satu upaya untuk mendukung kinerja pegawai yaitu adanya kompensasi dan *reward*. Adapun sebuah metode yang digunakan dalam riset ini ialah menggunakan deskriptif kuantitatif berbentuk asosiatif, pengumpulan data menggunakan 5, yaitu wawancara, dokumentasi, observasi, kajian kepustakaan dan angket. Sampel pada yang akan digunakan dalam riset ini ialah berjumlah 30 responden. Teknik analisa data yang digunakan ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang mana secara langsung akan dibantu dengan menggunakan software SPSS 26. Hasil yang ditemukan dalam riset ini ialah kompensasi serta *reward* dapat memberikan sebuah pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja para pegawai yang berada di Kecamatan Lowokwaru kota Malang.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Pegawai, Reward

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan yang jauh lebih pesat sebuah bisnis saat ini yang berada di dalam industri perlu lebih memaksimalkan pada sisi kinerja karyawannya guna memajukan perusahaannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal misalnya SDM. Hal tersebut disebabkan karena SDM adalah tindakan di seluruh tingkatan, mulai dari evaluasi sampai dengan proses perencanaan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi atau bisnis bukan saja bergantung pada sebuah peralatan yang dikatakan sudah modern serta peningkatan pada berbagai jenis fasilitas serta pembangunan, oleh sebab itu pada dasarnya orang yang dapat melaksanakan sebuah pekerjaan. Tingkat keberhasilan yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara langsung akan dapat dipengaruhi oleh sistem ketenagakerjaan pada setiap individu.

Sebuah organisasi atau perusahaan selalu ingin dapat mencapai tujuan perusahaan dan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Sebuah kinerja dapat didefinisikan sebagai salah satu sistem kinerja yang bersumber dari kuantitas menjadi kualitas dari sebuah pekerjaan yang akan dicapai oleh para tenaga kerja dalam hal ini ialah karyawan yang mana sedang melakukan

sebuah pekerjaan sebagaimana ditugaskan kepadanya. Evaluasi terhadap sebuah pekerjaan dapat dikatakan sebagai salah satu kesepakatan dalam meningkatkan pemahaman serta keterampilan serta disamping itu juga dapat melakukan pekerjaan dengan cara mengevaluasi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang maksimal membantu Anda mencapai tujuan suatu perusahaan.

Meningkatkan kinerja seluruh karyawan di suatu perusahaan atau lembaga memerlukan sejumlah metode, termasuk pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan dapat pula menciptakan sebuah lingkungan kerja yang secara langsung dapat mendukung serta memotivasi. Sebagaimana berlandaskan pada sebuah metode yang ada, maka secara langsung karyawan akan selalu diharapkan untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas serta dapat memberikan sebuah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat memperoleh pendidikan dan pelatihan terkait prestasi kerjanya. Di satu sisi *reward*, motivasi, merupakan hak karyawan atau kewajiban perusahaan dalam mendukung kontribusi karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu bonus yang secara langsung diberikan oleh pihak industri terhadap para tenaga kerja dalam hal ini karyawan baik itu yang secara langsung maupun tidak langsung, secara finansial atau sebaliknya, yang sangat wajar atas kontribusi para tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga setiap perusahaan membutuhkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sebagaimana telah diungkapkan oleh Panggabean (2005:181) yang menyatakan bahwa bonus atau kompensasi dapat diartikan sebagai salah satu bentuk tindakan penghargaan dari industri terhadap karyawan yang mana dijadikan sebuah imbalan terhadap sebuah tindakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap industri. Sedangkan Saydam (2008:181) menyatakan bahwa bonus dapat diartikan sebagai salah satu tindakan balas budi yang secara langsung dari pihak industri terhadap para tenaga kerja dengan tujuan membalas budi atas pengorbanan yang diberikan terhadap industri dalam hal ini ialah pikiran, waktu serta tenaga. Bentuk bonus dalam uang ialah adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi.

Gaji memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan dibutuhkan. Mereka akan bekerja sama untuk mencapai kecocokan kompensasi yang optimal. Dalam sebuah instansi, karyawan tentunya secara langsung akan dapat diharapkan sebuah hasil yang jauh lebih efisien. Salah satu mekanisme dalam memberikan upah berlandaskan pada sebuah administrasi publik saat ini masih diterapkan dalam mekanisme pemberian sebuah tindakan pengajian swasta, maka secara langsung akan dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap sistem kinerja para karyawan. Pada kondisi seperti itu, hal itu menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih keras. Salah satu instansi Pemerintah Kota Malang, Kantor Camat Lowokwaru memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada pegawai. Pembayaran insentif ini dimaksudkan

agar pegawai Kantor Camat Lowokwaru dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan instansi.

Salah satu penghargaan atau sering dikenal dengan nama *Reward* ialah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk dapat memberikan dorongan atau tindakan motivasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja (Fitri et al., 2013). Sedangkan Nawawi (2010:119), menyatakan bahwa penghargaan *Reward* dapat dikatakan sebagai salah satu mekanisme perasaan yang secara langsung dapat di diakui di dalam sebuah lingkungan kinerja sebagaimana berlandaskan pada aspek upa serta korelasi antara karyawan.

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang yang ada, sehingga dalam riset ini peneliti tertarik untuk melakukan sebuah riset dengan topik : “Pengaruh Kompensasi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang”.

1.1. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang yang ada, sehingga dalam riset ini rumusan masalah yang akan diangkat ialah :

1. Apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
2. Apakah *reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
3. Apakah kompensasi dan *reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

1.2. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dibahas pada rumusan masalah yang ada, sehingga dalam riset ini tujuan penelitian yang akan diangkat ialah :

1. Untuk dapat mengetahui secara langsung apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
2. Untuk dapat mengetahui secara langsung apakah *reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
3. Untuk dapat mengetahui secara langsung apakah kompensasi dan *reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

a. Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dibahas pada tujuan penelitian yang ada, sehingga dalam riset ini manfaat penelitian yang akan diangkat ialah :

1. Untuk penelitian
Untuk membandingkan dan menambah wawasan pengetahuan dan dapat menginterpretasi berbagai jenis kajian teoritis yang lebih spesifiknya terhadap SDM atau sering dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia, disamping itu juga penulis peroleh di perguruan tinggi ditinjau dari bidangnya, dapat digunakan sebagai pedoman setiap saat dalam menjalankan bisnis.
2. Untuk institusi

Untuk memotivasi kerja dan memberikan umpan balik positif atas upaya kinerja pegawai.

3. Untuk peneliti lain

Ini memberikan masukan referensi saat serta dapat pula memaksimalkan pemahaman serta pengetahuan sebagai kajian untuk diadakan perbedaan serta review sebagaimana akan dapat digunakan oleh pihak yang lain serta calon peneliti untuk mengatasi masalah terkait penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbah, N. (2019). *Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Oleh : Husnul Hatimah . P Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.*
- Bangun, W., (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga: Jakarta.
- Bhuono Agung Nugroho. (2011), *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan Spss*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, Djahhuri Ali. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. *Jurnal Dinamika Akuntansi* 5.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate**. Semarang: Edisi Ketujuh: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.** Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/Jmpp.V2i1.22087>
- Lehman. (2012). **Kehidupan Filosofi China**. Jakarta: Kencana
- Mahmudi. (2012). **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: Upp Amp Ykpn.

- Manullang, Marihot Amh. (2013). **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H., (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nurusshobakh, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 124–134.
- Panggabean, Mutiara, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Ghazali. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Binarupa,
- Sedarmayanti, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie.
- Subheki, Ahmad Dan Jauhar, Muhammad. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta.
- Sugiyono, (2013), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta.
- _____, (2014), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta
- _____, (2016), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS. Yogyakarta Wijayanti dan Aldila. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 2.
- Wibawa, I. G. A. K. A., & Indrawati, A. D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wibowo, (2012), Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____, (2016), Prilaku Dalam Organisasi, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijarnako, Himawan. (2010). **Manajemen Personalia**. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Manajemen Sumber Daya.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.

Zulkarnen Mora (2019) Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Langsa. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Samudra, Indonesia.*

