

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Dalam rangka untuk membentuk dan mengupayakan sumber daya pada karyawan merupakan suatu keharusan guna untuk memiliki sikap mental kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sehingga dapat memanfaatkan waktu dan sehingga waktu tidak terbuang sia –sia dan bisa di manfaatkan secara efektif dan efisien., hal tersebutlah yang sangat diperlukan dalam setiap organisasi. Untuk melaksanakan hal tersebut tidaklah gampang untuk dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Newstrom (2008:166)** motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan mausia ke arah suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut **Hasibuan (2014:219)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.1 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan (Maslow's Model)

Model maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.

Menurut maslow, pada umumnya terdapat kebutuhan manusia antara lain:

a. Kebutuhan psikologi (physiological needs) yaitu kebutuhan – kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Misalnya oksigen , makanan, minuman istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama yang wajib dipenuhi pertama- tama tiap individu.

b. Kebutuhan akan keamanan (safety or security need) yang mencakup antara lain keselamatan atau perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosial (social or security need) yaitu sewaktu kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan – kebutuhan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosial menjadi motivator bagi perilaku manusia. Seorang individu ingi tergolong pada kelompok tertentu, ia ingin berorganisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi, menerima sikap berkawan dan sebagainya.

- d. Kebutuhan akan penghargaan (esteems or recognition need) kebutuhan ini mencakup pertama yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, kebebasan , dan independensi (ketidak tergantungan) kedua yaitu kebutuhan – kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan reputasi seorang individu atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.
- e. Kebutuhan akan merealisasikan diri (self actualization need) menurut Maslow, kebutuhan ini merupakan puncak hirarki, kebutuhan-kebutuhan ini antara lain yaitu kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri untuk menjadi kreatif dalam arti seluas-luasnya. Dengan demikian dapat dikatakan tingkat.

2 Teori motivasi Hygiene

Menurut **Mullins (2005:485)** ada dua faktor yang dapat mendorong seseorang yaitu :

- a. Faktor intrinstik (motivator) faktor ini dapat memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor ekstrinsik (hygiene) faktor ini memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Kalau diperhatikan dari cara pemberian motivasi menurut jenisnya dapat dibagi menjadi dua macam menurut **Hasibuan (2014:222)**:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.3 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi menurut **Hasibuan (2014:222)**

1. Motivasi langsung (direct motivation), yaitu motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.2.4 Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi kerja menurut **ardana (2008:31)**

1. Kebutuhan yang belum terpenuhi
2. Mencari dan memilih untuk memuaskan kebutuhan
3. Prilaku yang diarahkan pada tujuan
4. Imbalan dan hukuman
5. Kepuasan
6. Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi

2.2.5 Teori Penguat (Reinforcement Theory)

Menurut **Rosidah (2009:242)** secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang karyawan berusaha dalam menjalankan tugasnya. Ada 3 hal yang membuat karyawan mau berusaha

1. Karyawan yang berkaitan dengan kemampuan kerjanya
2. Karyawan yang lebih ingin mendapatkan reward dan menghindari punishment
3. Nilai karyawan yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

Motivasi merupakan usaha yang substansial guna dalam menunjang tujuan-tujuan organisasi dalam mengupayakan terwujudnya kinerja yang bernuansa



produk dalam organisasi. Motivasi yang pada intinya mengupayakan bagaimana menciptakan para pegawai untuk melaksanakan kerja dengan efektif dan dapat menghasilkan hasil-hasil yang menguntungkan organisasi. Sementara itu manfaat yang diperoleh dari motivasi itu ialah akan memberikan pengefisienan dalam bekerja. Artinya bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan, senang melaksanakan pekerjaan, merasa berharga, suka bekerja keras sedikit pengawasan dan adanya semangat juang tinggi. Yang pada intinya bahwa apabila pegawai termotivasi untuk bekerja akan meningkatkan produktivitas semakin meningkat.

2.3 Reward

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balas jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut **Ardana (2008:153)** *reward* adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat di katakan sebagai kompensasi. Penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balsa jasa untuk kerja mereka.

2.3.1 Komponen-Komponen *Reward*

Menurut **Mahmudi (2005: 187) dalam Purnama (2015)** komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a. Promosi jabatan
- b. Pemberian kepercayaan
- c. Peningkatan tanggung jawab
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f. Pengakuan
- g. Pujian

2.3.2 Bentuk-Bentuk Reward

Menurut Winardi (2004:67) dalam Purnama (2015), bentuk – bentuk reward atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah.
 - Kenaikan gaji/upah, rencana – rencana bonus, rencana – rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji.
 - Berupa istirahat kerja, dan bonus
3. Penghargaan sosial.
 - Berupa reward informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat – isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
4. Tugas itu sendiri.
 - Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
5. Diterapkan sendiri.
 - Berupa reward terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk reward yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.3.3 Jenis-jenis Reward

Jenis-Jenis reward yang dikemukakan **Gibson (1992:172) dalam Purnama (2015)** terdiri dari:

1. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup uang, status, promosi, dan rasa hormat.

2. Reward instrinsik

Reward instrinsik imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Imbalan intrinsik tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Ada beberapa faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan *reward* menurut **Hasibuan (2006:128)**, yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka reward relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka reward relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat pemberian reward akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat pemberian reward relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat pemberian reward semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat pemerian reward relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja baik dan banyak maka pemberian reward akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka pemberian rewardnya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya pemberian reward. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya pemberian reward bagi karyawan pemerintah bekewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka pemberian rewardnya relatif besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Indikator *Reward*

Menurut **Luthans (2006: 153)** *Reward* memiliki sejumlah Indikator yang berbeda meliputi:

1. uang
2. gaji
3. bonus/ insentif
4. penghargaan
5. tunjangan

2.3.6 Fungsi Dan Tujuan Pemberian *Reward*

Menurut **Ardana (2012:154)**, fungsi dan tujuan pemberian *reward* terdiri dari:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian penghargaan maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan bawahan.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.

c. Pengadaan efektif

Jika program penghargaan di tetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, atasan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

2.4 *Punishment*

Pada prinsipnya *punishment* merupakan sanksi atau segala sesuatu yang dapat memperlemah prilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi prilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak di harapkan. Sanksi yang di maksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon prilaku tertentu. Maka secara umum sanksi adalah tindakan berupa siksaan yang di kenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.

Menurut **purwanto (2006: 186)**, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atauditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Tujuan dari metode ini adalah membuat rasa tidak senang kepada seseorang agar tidak mengulangi prilaku yang memang tidak sepatasnya dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Hasibuan (2014:239)** Secara garis besar hukuman ada dua jenis, yaitu:

- a. Hukuman dengan penghilangan (removed)

Terjadi apabila suatu pengukuhan positif di hilangkan secara bersyarat. Ini bisa terjadi di karenakan kelambatan seseorang menyebabkan kehilangan uang dari sejumlah upahnya.

- b. Hukuman dengan penerapan (application)

Terjadi apabila suatu pengukuhan negatif diterapkan secara bersyarat. Hal ini bisa terjadi di karenakan di tegur oleh atasan karena menjalankan tugas dengan jelek.

Gibson (1992:191) dalam Purnama (2015) menyatakan bahwa ada beberapa syarat hukuman, yaitu:

1. Penentuan waktu (timing)

Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting, hukuman di laksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu di hukum.

2. Intensitas (intensity)

Bahwa agar hukuman berjalan efektif hukuman harus mendapatkan perhatian segera dari orang yang sedang di hukum.

3. Penjadwalan (scheduling)

Dampak hukuman tergantung pada penjadwalan, bahkan hukuman akan sangat efektif jika di laksanakan berdasarkan jadwal yang telah di tentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kejelasan alasan (claryfying the reasons)

Dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan, jika alasannya tidak jelas maka hukuman akan di berikan tapi sebaliknya jika alasannya jelas maka akan di dispensasi.

5. Tidak bersifat pribadi (impersonal)

Hukuman harus di tujukan pada suatu tanggapan khusus.

2.4.1 Bentuk – Bentuk *Punishment*

Menurut **Purwanto (2006: 189)** Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Preventif*

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman *preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment Represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013:4) dalam Purnama (2015) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.4.3 Komponen *Punishment*

Ada dua macam sanksi yang diberlakukan oleh pengusaha dan dikenakan terhadap karyawan diperusahaan., yakni denda dan ganti rugi. Keduanya tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk suatu kasus yang sama (pasal 20 ayat 3 PP No. 8). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka denda dan ganti rugi dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut :

- a. Denda merupakan sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Ganti rugi merupakan hak pengusaha/perusahaan yang dikenakan kepada karyawan karena melakukan kesalahan/kelalaian yang mengakibatkan rusak/hilangnya barang/aset perusahaan.

2.4.4 Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Fungsi *Punishment* Menurut **Soerjono Soekanto (1999) dalam Purnama (2015)**, *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan .
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.5 Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2012:119)** *reward* merupakan alat motivasi untuk mendorong yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun *reward* yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya *reward* sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2012:120)** bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan atau hukuman yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan atau hukuman dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.7 Konsep Islam Terhadap Motivasi, *Reward* dan *Punishment*

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S Ar-Ra’d : 11)

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Adapun motivasi dalam Q.S Yusuf ayat 87 berikut :

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَاسُّوا مِنْ رُوحِ اللَّهِ ۗ
 إِنَّهُ لَا يَيَّاسُ مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya :

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf : 87)

Dalam kaitannya dengan keputus asaan tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam keputus asaan perlu bimbingan dan mengarahkan seseorang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَإِنْ تَطِيعُوا يُؤْتِكُمْ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا وَإِنْ تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِنْ قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ
عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya :

"Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih". (Q.S Al-Fath:16)

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, melainkan harus lebih berat lagi yaitu dididik dengan menggunakan hukuman.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai berikut :

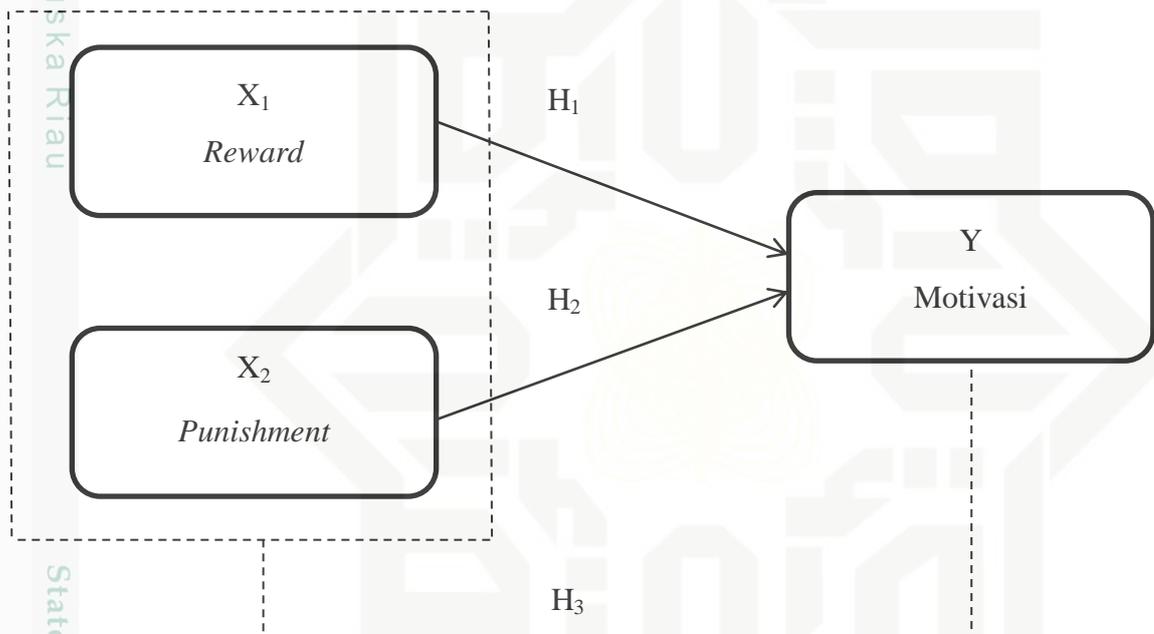
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Kesimpulan
1	Arik Prasetya	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan PT.Panin Bank Tbk, area mikro jombang	2014	Berdasarkan analisis penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 47 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis daya yang digunakan adalah analisis statistik deskripsi dan analisis jalur. Hasil analisis deskripsi menggambarkan bahwa reward, punishment dan motivasi karyawan sudah baik. Berdasarkan analisis penelitian secara parsial reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan secara parsial punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2	Heru Susilo	pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan PT. INKA persero madiun	2005	Berdasarkan analisis penelitian ini menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif variabel penelitian tersebut adalah variabel reward (X_1), variabel punishment (X_2) dan variabel motivasi (Y) metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS. Hasil yang didapat dari variabel ini adalah variabel reward (X_1), variabel punishment (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel motivasi (Y)
3	Mekar Vinarsih	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia persero DAOP 8 Surabaya	2004	Berdasarkan analisis penelitian ini menggunakan explanatory research dengan pendekatan deskriptis analisis dengan sampel yang digunakan adalah 21 responden. Hasil analisis deskriptis menggambarkan reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dan mencatat dokumen sehingga hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah variabel reward (X_1), variabel punishment (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi (Y)

2.9 Kerangka Pemikiran

Perkiraan kerangka ini di sajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan sumber :Ardana (2008) dan Sutrsino (2012)

Keterangan :

- = Hubungan secara persial
- - - - - = Hubungan secara simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dari konsep operasional variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (Y)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2014:219)	1. kebutuhan psikologis 2. kebutuhan akan keamanan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan akan merealisasikan diri Hasibuan (2014:219)	Likert
2.	Reward (X ₁)	Reward adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat di katakan sebagai kompensasi. Ardana (2012:153)	1. uang 2. gaji 3. bonus/insentif 4. Penghargaan 5. tunjangan Luthans (2006: 153)	Likert
3.	Punishment (X ₂)	,punishment adalah penderitaan yang diberikan atauditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Purwanto (2006: 186)	1. hukuman ringan 2. hukuman sedang 3. hukuman berat Rivai (2013:4) dalam Purnama (2015)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan karena masih harus dibuktikan kebenarannya

Vardiansyah (2008:10), adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_1 : Diduga *reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

H_2 : Diduga *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

H_3 : Diduga *punishment* dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.