

◆ Khaeruman ◆ Luis Marnisah ◆ Syeh Idrus ◆ Laila Irawati ◆ Hj. Yuary Farradia ◆  
◆ Eni Erwantiningsih ◆ Hartatik ◆ Supatmin ◆ Yuliana ◆ Hj. Nur Aisyah ◆ Nurdin Natan ◆  
◆ Mutinda Teguh Widayanto ◆ Ismawati ◆



*Meningkatkan Kinerja*

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Konsep & Studi Kasus*

*Meningkatkan Kinerja*

# SUMBER DAYA MANUSIA

*Konsep & Studi Kasus*

**M**empelajari sejarah manajemen sangat penting bagi kita untuk dapat memperoleh gambaran tentang bagaimana manajemen itu telah berlangsung pada masa lalu, bagaimana kemudian manajemen tersebut berkembang, prinsip-prinsip apa yang dikembangkan pada masa lalu dan bagaimana manajemen tersebut berlangsung dewasa ini. Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Isi dalam buku ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Konsep Kinerja
- Bab II Kinerja Ditinjau dari Disiplin dan Motivasi
- Bab III Kinerja Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
- Bab IV Kinerja Ditinjau dari Keterampilan dan Pengalaman Kerja
- Bab V Kinerja Ditinjau dari Insentif dan Pemberian Promosi
- Bab VI Kinerja Ditinjau dari Kompetensi dan Penempatan Kerja
- Bab VII Kinerja Ditinjau dari Tingkat Absensi dan *Reward*



Penerbit : CV. AA. RIZKY  
Alamat : Jl. Raya Ciruas Petir,  
Puri Citra Blo B2 No. 34 Pipitan  
Kec. Walantaka - Serang Banten  
E-mail : [aa.rizkypress@gmail.com](mailto:aa.rizkypress@gmail.com)  
Website : [www.aaarizky.com](http://www.aaarizky.com)

ISBN 978-623-6180-32-7



---

**Meningkatkan Kinerja**

# **MANAJEMEN**

## **SUMBER DAYA MANUSIA**

**Konsep & Studi Kasus**

---

*A Book Chapter of Lecturer*

**Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta**  
**Pasal 72**

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

Meningkatkan Kinerja

# MANAJEMEN

## SUMBER DAYA MANUSIA

Konsep & Studi Kasus

*A Bookchapter of Lecturer*



**PENERBIT:**  
**CV. AA. RIZKY**  
**2021**

**Meningkatkan Kinerja  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Konsep & Studi Kasus**

© Penerbit CV. AA RIZKY

**Penulis:**  
**Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk.**

**Desain Cover & Tata Letak:**  
Tim Kreasi CV. AA. Rizky

Cetakan Pertama, 25 September 2021

**Penerbit:**  
**CV. AA. RIZKY**  
Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34  
Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten, 42183  
Hp. 0819-06050622, Website : [www.aarizky.com](http://www.aarizky.com)  
*E-mail: aa.rizkypress@gmail.com*

**Anggota IKAPI**  
**No. 035/BANTEN/2019**

**ISBN : 978-623-6180-32-7**  
xii + 174 hlm, 23 cm x 15,5 cm

Copyright © 2021 CV. AA. RIZKY

**Hak cipta dilindungi undang-undang**  
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan  
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Meningkatkan Kinerja

# MANAJEMEN

## SUMBER DAYA MANUSIA

Konsep & Studi Kasus

**Tim Penulis:**

Khaeruman, ST., MM., CHRA.

Dr. Luis Marnisah, MM., CIQnR.

Dr. Drs. Syech Idrus., M.Si.

Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM.

Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, MSc.

Eni Erwantiningsih, SE., MM.

Hartatik, S.Si., M.Si.

Supatmin, SE., MM.

Yuliana, SE., MM.

Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM.

Nurdin Natan, S.Pd., MM.

Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM.

Ismawati, SE., MM.

*Dosen-dosen dan Praktisi Bidang  
Manajemen Sumber Daya Manusia*

## KATA PENGANTAR

Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti di bidang pemerintahan, pendidikan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output" berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya.

Karya Dosen patut mendapatkan apresiasi yang tinggi, buku yang berjudul "*Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*", didasarkan pada prinsip-prinsip di dunia ekonomi yang mempromosikan Dosen pada kesetaraan, keadilan dan transparansi. Selain itu, seorang Dosen juga melakukan fungsi sebagai fasilitator dalam bentuk pelayanann pendidikan untuk mahasiswanya.

Namun demikian, secercah harapan dari kompleksitas permasalahan di atas terdapat di dalam buku yang ada di hadapan para pembaca. Buku yang ditulis oleh Dosen-dosen dan Praktisi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, meskipun masih awal bagi siapa pun yang hendak menjadikan referensi, buku ini mengulas permasalahan berbagai empat sudut pandang Uji: filsafat, psikologi, sosiologi, dan institusi.



Penulis menyuguhkan gagasan-gagasan baru mulai dari aspek paradigma ilmu pengetahuan hingga bagaimana membenahi infrastruktur pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan Demikian, kami mengucapkan terima kasih kepada para penulis, Tim Dosen dan Praktisi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah bersedia menerbitkan karyanya ini kepada kami, dengan harapan semoga dapat berkontribusi bagi pengembangan pendidikan dan pengorganisasian disemua lembaga pendidikan.

Serang, 20 September 2021

Penerbit CV. AA. RIZKY

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang hingga saat ini masih melimpahkan nikmat kepada kita semua, baik nikmat iman, kesehatan dan kesempatan untuk menuntut ilmu. Allah SWT berjanji akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu, semoga kita termasuk dalam golongan tersebut. Serta berkat-Nya jumlah buku ini dapat terselesaikan. Selawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman, yang diutus sebagai penerang jalan bagi umat bagi manusia.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Buku ini disusun sebagai tugas sebagai Dosen, yang bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengimplementasikannya di dalam dunia kerja kehidupan sehari-hari. Karena dengan semakin majunya informasi dan teknologi serta tingginya rasa ingin tau manusia yang mengakibatkan persaingan dunia usaha dan kompetensi dalam rekrutmen tenaga kerja menjadi semakin ketat.

Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus) ini kami susun dalam rangka menjawab persoalan di masyarakat. Penyusunan hasil pemikiran dari berbagai dosen perguruan tinggi yang disajikan dalam buku ini yang mumpuni dibidangnya yang diatur sedemikian rupa sehingga mampu memenuhi standar buku referensi.

Saran dan kritik yang membangun dari rekan-rekan dosen, mahasiswa dan pembaca sekalian dengan senang hati kami sangat harapkan. Akhir kata semoga buku ini dapat bermanfaat sebagaimana yang diharapkan.

Serang, 20 September 2021

Penulis,

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I KONSEP KINERJA.....</b>	<b>1</b>
<i>- Khaeruman, ST., MM, CHRA</i>	
A. Pengertian Kinerja .....	7
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
C. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	10
D. Syarat-syarat dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
E. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja .....	14
F. Peranan MSDM terhadap Kinerja.....	16
G. Indikator Kinerja .....	17
H. Daftar Pustaka.....	18
<b>BAB II KINERJA DITINJAU DARI DISIPLIN DAN MOTIVASI.....</b>	<b>19</b>
<i>- Dr. Luis Marnisah, MM., CIQnR dan</i>	
<i>- Dr. Drs.Syech Idrus., M.Si.</i>	
A. Problematika Kinerja pada Disiplin dan Motivasi Kerja .....	19
B. Konsep Disiplin .....	22
C. Konsep Motivasi .....	27
D. Hasil Riset.....	33
E. Daftar Pustaka.....	36

<b>BAB III KINERJA DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA .....</b>	<b>39</b>
<i>- Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM.</i>	
<i>- Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, MSc</i>	
A. Problematika Kinerja pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja .....	39
B. Konsep Gaya Kepemimpinan .....	42
C. Konsep Lingkungan Kerja .....	54
D. Hasil Riset .....	63
E. Daftar Pustaka .....	67
<b>BAB IV KINERJA DITINJAU DARI KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA .....</b>	<b>69</b>
<i>- Eni Erwantiningsih, SE., MM.</i>	
<i>- Hartatik, S.Si., M.Si.</i>	
A. Problematika Kinerja pada Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan .....	69
B. Konsep Keterampilan.....	75
C. Konsep Pengalaman Kerja .....	79
D. Hasil Riset .....	83
E. Daftar Pustaka .....	87
<b>BAB V KINERJA DITINJAU DARI INSENTIF DAN PEMBERIAN PROMOSI .....</b>	<b>89</b>
<i>- Supatmin, SE., MM.</i>	
<i>- Yuliana, SE., MM.</i>	
A. Problematika Kinerja pada Insentif dan pemberian promosi.....	89
B. Konsep Insentif .....	93
C. Konsep Pemberian Promosi .....	100

D. Hasil Riset .....	106
E. Daftar Pustaka .....	109
<b>BAB VI KINERJA DITINJAU DARI KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA .....</b>	<b>111</b>
- <i>Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., MM.</i>	
- <i>Nurdin Natan, S.Pd., MM.</i>	
A. Problematika Kinerja pada Kompetensi dan Penempatan Kerja .....	111
B. Konsep Kompetensi .....	114
C. Konsep Penempatan Kerja .....	119
D. Hasil Riset .....	123
E. Daftar Pustaka .....	127
<b>BAB VII KINERJA DITINJAU DARI TINGKAT ABSENSI DAN REWARD .....</b>	<b>129</b>
- <i>Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM.</i>	
- <i>Ismawati, SE., MM</i>	
A. Problematika Kinerja pada Tingkat Absensi dan Reward .....	129
B. Konsep Tingkat Absensi .....	133
C. Konsep Reward .....	138
D. Hasil Riset .....	148
E. Daftar Pustaka .....	151
<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>155</b>
<b>SERTIFIKAT HAK CIPTA (HKI) .....</b>	<b>173</b>

## BAB VII

# KINERJA DITINJAU DARI TINGKAT ABSENSI DAN *REWARD*

- *Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM.*
- *Ismawati, SE., MM*

### **A. Problematika Kinerja pada Tingkat Absensi dan *Reward***

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan professional, semuanya menjadi tidak bermakna. Persoalan yang muncul adalah bagaimana cara mendapatkan sumber daya manusia profesional sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, dan bagaimana mereposisi peran sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan bisnis global (Tjutju dan suwatno, 2016:62).

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia

karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui pencapaian kinerja kerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja kerja itu sendiri akan mendorong produktivitas dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain : tingkat absensi reward, pengukuran kinerja kerja pegawai yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi (Harista, 2014:3).

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja karyawan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting, yaitu berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan kedalam eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi, tenaga kerja manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi, perusahaan tanpa manusia itu tidak akan berfungsi. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi kinerja kelompok tersebut.

Selain dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan tenaga kerja yang mempunyai kinerja kerja tinggi sangat diperlukan oleh semua pihak yaitu sejalan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan tenaga kerja : perusahaan, lembaga. Hal ini disebabkan peran serta tenaga kerja sangat berpengaruh



terhadap pelaksanaan pekerjaan, dimana kinerja kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki. Tenaga kerja yang jumlahnya besar harus dapat diubah menjadi asset yang bermanfaat bagi perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu kearah tujuan yang di capai pada perusahaa secara efektif dan efesien untuk berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya tetapi masalah tenaga kerja atau kepegawaian ada hambatan. Pengaruh masalah kepegawaian yang ada, di antara tingginya tingkat absesni, tingginya keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah. Disamping itu perusahaan harus memikirkan pula tingkat absensi, karena akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan apabila tingkat perputaran dan tingkat absensi tinggi,dengan perkataan lain seringnya karyawan untuk terlambat dan tidak masuk kerja maka tingkat kinerja kerja pegawai akan menurun, sehingga sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang di harapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kinerja kerjanya. Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : tingkat absensi, disiplin kerja, kerja sama, dan kewajibanya, pada umumnya perusahaan selalu

memperhatikan untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda, ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Tingkat absensi pegawai dapat diukur melalui : kehadiran karyawan di tempat kerja, ketepatan waktu datang atau pulang.

Tingkat absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai (Harista, 2014:3). Tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja pegawai dan ada kemungkinan dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga target yang diharapkan perusahaan tidak terpenuhi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja kerja pegawai dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Secara umum setiap perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha dan selalu meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih baik bila tingkat absensi karyawan rendah. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang itu rendah. Sebaliknya, tingkat absensi yang rendah menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang tinggi, apabila tingkat absensi rendah dan tingkat kinerja tinggi maka karyawan akan mendapatkan apresiasi dari perusahaan seperti penghargaan atau reward dan apabila perusahaan memberikan reward kepada karyawan maka

karyawan akan merasa giat dalam bekerja dan mempengaruhi rendahnya absensi dan otomatis tingkat kinerja pegawaipun akan tinggi.

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki tingkat absensi yang tinggi dan meningkatkan kinerja kerja yang telah di capai. Sedangkan menurut Henry Simamora dalam *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan guna mencaapai keunggulan yang kompetitif (M. Kadarisman, 2014:182). Oleh karena itu meningkatkan kinerja tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha untuk memperbaiki kinerja tenaga kerja dalam mencapai hasil yang maksimal.

Sebagai contoh pada sebuah perusahaan makanan sebut saja perusahaan PT. Z. Perusahaan itu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan, minuman, produk-produk perawatan tubuh serta parmasi, permasalahan yang sering terjadi diperusahaan adalah tingginyaa tingkat abseni pegawai, tingkat kinerja yang rendah, tingginya keterlambatan jam kerja, kurangnya semangat kerja pegawai, tingkat kinerja yang rendah, masalah *reward* yang diberikan masih kurang adil.

## **B. Konsep Tingkat Absensi**

### **1. Tingkat Absensi**

Tingkat absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu

memperhatikan karyawan nya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadirannya seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal (Harista, 2014:3).

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Pendapat ini didukung penelitian B.Anderson & D.J Geldenhuis dan Fiona Cocker yang dikutip oleh Rendra Fani Harista menyatakan bahwa adanya hubungan antara tingkat absensi dengan produktivitas kerja. Tingkat absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawan nya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadirannya seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi pegawai kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, dan pimpinan, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Hasley.

Berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpha atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai. Absensi adalah

ketidak hadiran seseorang dari tugas atau kewajiban. Pengertian tingkat absensi adalah apabila seorang karyawan atau tenaga kerja tidak dapat masuk kerja baik karena ijin, sakit atau tanpa keterangan tertentu.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi :tingkat kehadiran, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

## **2. Absensi atau kehadiran pegawai**

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b. Ketepatan keryawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak.

Masalah kehadiran (Absensi) karyawan merupakan salah satu masalah yang membebani perusahaan. Menurut Tb. Syafri Mangkuprawira kedisiplinan karyawan merupakan tolak ukur kesuksesan dari sebuah

perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerjanya adalah harapan setiap perusahaan. Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterangkan di masing-masing bagian.

Tingkat absensi adalah pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban. Secara tradisional, ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator kinerja individu yang malas, serta pelanggaran kontrak implisit antara karyawan dan majikan, melainkan dilihat sebagai masalah manajemen, dan dibingkai dalam hal ekonomi atau kuasi-ekonomi. Absensi dalam ketidakhadiran sebagai indikator psikologis, penyesuaian medis, atau sosial untuk bekerja. Sering tidak adanya dari tempat kerja merupakan perilaku yang menunjukkan moral yang buruk atau sindrom malas masuk. Namun, ada beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan yaitu memberikan kelonggaran bagi karyawan yang melakukan absensi dikarenakan mengidap penyakit tertentu atau izin tertentu. Namun ada juga perusahaan yang tidak mengizinkan karena karyawan mengidap penyakit yang ringan dan akibatnya, banyak karyawan merasa wajib masuk kerja saat sakit, dan menularkan penyakit menular ke rekan kerja mereka. Hal ini menyebabkan ketidakhadiran yang lebih besar dan penurunan produktivitas antara pekerja lain yang mencoba untuk

bekerja saat sakit. Kebanyakan karyawan memberikan alasan ketidakhadiran disebabkan oleh alasan medis dan membuat surat keterangan dokter atau bentuk lain dokumentasi untuk meyakinkan perusahaan dan biasanya dengan menelpon ke perusahaan agar menunjukkan itikad baik (Hamdani, 2016:3).

### **3. Penyebab-penyebab Karyawan Melakukan Absensi**

Penyebab-penyebab karyawan melakukan absensi adalah sebagai berikut (Hamdani, 2016:3):

- a. Menurut Nelson Orang yang sering melakukan absensi dikarenakan ia tidak puas dengan pekerjaan sehingga mereka sering melakukan absensi.
- b. Model psikologis yang membahas ini adalah “penarikan model”, menganggap ketidakhadiran disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak memuaskan.
- c. Konflik antar pegawai yang terjadi di tempat kerja
- d. Bentuk protes karyawan terhadap gaji yang tidak sesuai atau tidak adanya hal-hal yang memotivasi
- e. Tingkat stress yang tinggi.
- f. Lingkungan kerja yang sebagian besar mempengaruhi individu
- g. Kesehatan pegawai
- h. Kemampuan fisik pegawai

Banyak faktor yang menyebabkan sistem kehadiran yang dimiliki oleh perusahaan belum sepenuhnya berjalan dan tidak efektif. Mengapa hal ini dikatakan, karena dari pengamatan langsung dari kenyataan masih banyak kehadiran yang kurang dari setiap bulannya. Dan setelah

diteliti dan dipelajari, banyak alasan yang tidak jelas menyangkut ketidak hadiran tersebut.

Beberapa hal berikut yang mungkin dapat dijadikan pemecahan atas masalah terhadap sistem kehadiran adalah:

- a. Jadwal
- b. Sistem Teknologi ( Sidik Jari Otomatis )
- c. Ketegasan
- d. Sanksi (hukuman)
- e. Penghargaan

Absensi adalah pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban. Secara tradisional, ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator tingkat produktivitas pegawai yang malas, serta pelanggaran kontrak implisit antar karyawan dan perusahaan, melainkan dilihat sebagai masalah manajemen, dan dibingkai dalam hal ekonomi atau kuasi ekonomi. Oleh karena itu kehadiran karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tingkat produktivitas pegawai.

## **C. Konsep *Reward***

### **1. Pengertian *Reward* (Penghargaan)**

*Reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.



*Reward* manajemen ialah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka di dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* dan *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. Sistem *reward* meliputi *financial reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *nonfinancial reward* yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali (Nurmiyati, 2011:9).

Menurut Henri Simamora, *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencaapai keunggulan yang kompetitif (M.Kadarisman, 2014:182).

Sedangkan M. Kadarisman (2014:182). Mengemukakan “kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* (penghargaan) yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Sulistiyani dan Rosidah mengemukakan “Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pegawai yang telah dikerjakannya”.

*Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nasution mengemukakan sebagai berikut :“ kompensasi insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi”.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standard yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* 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 incentive*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economi rewards*).

Handoko mengemukakan sebagai berikut “tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam berupa mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2015:89). Menurut Yuniarsih dan Suwatno, Insentif merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan/organsasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis dimana produktivitas menjadi salahsatu yang sangat penting dengan memanfaatkan prilaku pegawai yang mempunyai kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dan tingkat absensinya tinggi dan jika menerima pembayaran (gaji) yang tetap tanpa tamaban apapun, sebaliknya jika pegawai menerima *reward* (dalam bentuk insentif atau bonus) para pegawai ini akan terpacu untuk bekerja dengan seoptimal mungkin dan tingkat absensinyapun tentu akan menurun hal itu akan membrikan yang terbaik untuk perusahaan.

*Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaanya sebagai motivasi demi meningkatkan produkivitas para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau

mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras lagi kemauanya dan mengurangi tingkat absensinya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu ataupun kelompok yang memiliki produktivitas yang tinggi dan tingkat absensinya rendah perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

Jadi, *reward* yang juga berarti ganjaran atau imbalan merupakan rangsangan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran bisa diartikan dalam bentuk positif kemudian disebut dengan *reward* sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan karena prestasi seseorang.

## **2. Tujuan utama dari program *Reward***

Menurut Ivancevich et al, yaitu (Solikah, 2017:94):

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan kualifikasi organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- d. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- e. Bersaing dengan keunggulan kompetitif.
- f. Menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

g. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

### 3. Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich et,al, *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu (Sania, 2012:34):

a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1) Penghargaan finansial :

a) Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas dan tingkat kehadiran.

c) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan. Tujuan utama dari insentif yang paling utama adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam

meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam suatu hal yang penting (Nugroho, 2016).

2) Penghargaan non finansial:

a) Penghargaan *interpersonal* atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

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

b. Penghargaan intrinsik (*intrinsik reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1) Penyelesaian

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

a) Pencapaian

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

b) Otonomi

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

c) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Syuhadhak “*reward* finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. *Reward* finansial tidak langsung disebut pula *benefits* dan meliputi seluruh *reward* finansial yang tidak termasuk dalam *reward* finansial langsung”.

#### 4. Alternatif norma pemberian *reward*

*Reward* dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan Menurut Mahsun terdapat empat alternative norma pemberian *reward* agar dapat digunakan unntuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

- a. Kesesuaian tujuan. Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individu yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harrus mengorbankan tujuan organisasi.
- b. Keadilan. *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan memper timbangkan bessarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward* nya juga akan tinggi, ssebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *rewardnya* juga rendah.
- c. Kemerataan. *Reward* juga harus didistribusikan seccara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyembunyikan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
- d. Kebutuhan alokassi *reward* kepada pegawai seharusnya memper timbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawaai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai



Menurut Ghani *reward* akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- b. Ada aturan yang jelas/transparan, sehingga setiap pekerja tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
- c. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem *Reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi uang waktu yang sangat besar untuk sistem *reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Jadi, *reward* yang juga berarti ganjaran atau imbalan merupakan rangsangan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

#### **D. Hasil Riset**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang penulis teliti. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan studi komparatif, ada kalanya peneliti mengadakan klasifikasi, serta penelitian terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan suatu standar atau suatu norma tertentu sehingga banyak ahli menamakan metode deskriptif ini dengan nama survei normatif (*normative surpey*).

Penelitian ini mengambil objek variabel tingkat absensi dan *reward* sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat produktivitas pegawai. Adapun unit penelitiannya adalah pegawai perusahaan PT. Z. Secara garis besar rancangan umum yang akan di jabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil dari angket (kuesioner) pada karyawan perusahaan PT. Z dan data skunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan dilakukan uji validitas, realibilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan realibel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji t, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan software windows SPSS 21.

Hipotesi Statistik yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel tingkat absensi terhadap tingkat kinerja  
 $H_o : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh absensi secara parsial terhadap kinerja  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh tingkat absensi secara parsial terhadap kinerja
2. Pengaruh variabel *reward* terhadap tingkat kinerja pegawai  
 $H_o : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ , ada ada pengaruh *reward* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja  
 $H_o : \beta_1, \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh tingkat absensi dan *reward* secara simultan terhadap kinerja.  
 $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh tingkat absensi dan *reward* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) maupun simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial variabel tingkat absensi terhadap kinerja. Hasil perhitungan *SPSS* versi 21

diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,556 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,036, menunjukkan bahwa Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5,556 > 2,036$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara tingkat absensi dan reward terhadap kinerja pada perusahaan Z. Nilai koefisien korelasi antara absensi terhadap kinerja sebesar 0.695. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara tingkat absensi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat dan 0,695 berada pada interval koefisien 0,600-0,799 (kuat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,483, artinya bahwa tingkat absensi memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengujian hipotesis secara parsial variabel *reward* terhadap kinerja pada perusahaan PT. Z. Hasil perhitungan *SPPS* versi 21 diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 9,416 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,036, menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $9,416 > 2,036$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel tingkat *reward* terhadap kinerja. Nilai koefisien korelasi antara *reward* terhadap kinerja sebesar 0.854. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara *reward* terhadap kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan 0.854 berada

pada interval koefisien 0,800 - 0,1000 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,729, artinya bahwa *reward* memberikan kontribusi sebesar 72,9% terhadap keputusan kinerja, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Pengujian hipotesis secara simultan variabel tingkat absensi dan *reward* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 hasil perhitungan diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $73,914 > 3,29$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara tingkat absensi dan *reward* terhadap kinerja pada perusahaan PT.Z. Nilai koefisien korelasi antara tingkat absensi dan *reward* sebesar 0.907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara tingkat absensi dan *reward* terhadap kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan 0.907 berada pada interval koefisien 0,800 - 0,1000 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,822, artinya bahwa tingkat absensi dan *reward* memberikan kontribusi sebesar 82,2% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **E. Daftar Pustaka**

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Prosdakarya

- Ahmad Makhis Hamdani, 2016, *pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian service*.di Suzuki Universitas Surabaya
- Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing, 2014, *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero)*, Tbk. Kcu Manado *Jurnal EMBA*, Vol 2 No.2, ISSN : 2303-1174
- Bram Afrilyan, Februari 2017, *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT.Wahana Meta Riau Di Pekanbaru*, *JOM Fekon*, Vol.4 No.1
- Eni Nurmiyati, 2011, dalam penelitiannya dengan judul “*Hubungan pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*”, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayat, Jakarta
- Fanny Maulinda Afriani, 2018, *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Maintenance Pada PT. Bintang Alam Rezeki Site Cem Tanah Merah Samarinda*, e-Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 6 Nomor 4, ISSN : 2355-5408
- Fanny Maulinda Afriani, 2018, *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Maintenance Pada PT. Bintang Alam Rejeki SITE Cem Tanah Merah Samarinda*, *eJournal Administrasi Bisnis*, VOL.6, NO.4, ISSN : 2355-5408
- Kamang K. Pesik, Dkk, *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Area Manado*, ISSN 2303-1174, Vol. 6 No.4 September 2018.

- M. Kadarisman, 2014, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Rajawali
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, dan Christoffel Mintardjo, 2016, Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, VOL.16 NO.01
- Ratu Sania, *Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*, Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Prodigram Sarjana Regular Depok, Univeritas Indonesi, Juni 2012
- Sugeng Nugroho, 2016, “*Sistem Reward Dan Punishment Bagi Karyawan Di CV. Abadi Jaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah*”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Semarang
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

\*\*\*\*\*



REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

# SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202151822, 1 Oktober 2021

**Pencipta**  
Nama : Khaeruman, ST., MM., CHRA., Dr. Luis Marnisah, MM. dkk  
Alamat : Komplek Puri Citra B3 No.19 Kel. Pipitan Kec. Walantaka, Serang, BANTEN, 42183  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : Khaeruman, ST., MM., CHRA., Dr. Luis Marnisah, MM. dkk  
Alamat : Komplek Puri Citra B3 No.19 Kel. Pipitan Kec. Walantaka, Serang, BANTEN, 42183  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jenis Ciptaan : Buku  
Judul Ciptaan : MENINGKATKAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Konsep & Studi Kasus)

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 1 Oktober 2021, di Serang, Banten

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000276731

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.  
NIP. 196611181994031001

**Disclaimer:**

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.



**LAMPIRAN PENCIPTA**

No	Nama	Alamat
1	Khaeruman, ST., MM., CHRA.	Komplek Puri Citra B3 No.19 Kel. Pipitan Kec. Walantaka
2	Dr. Luis Marnisah, MM.	Jalan Jenderal Sudirman Km 4 Palembang
3	Dr. Drs.Syech Idrus.,M.Si.	Jl. Arya Banjar Getas Gg.Kakap No.1 Kampung Melayu Bangsal Ampenan Tengah Kecamatan Ampenan
4	Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM.	Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang
5	Dr. Ir. Yuary Farradia, M.Sc.	Jl. Mertilang No 12 Komplek Unilever Patukangan Selatan Jakarta Selatan
6	Eni Erwantiningsih, SE., MM.	Perum. Gading Permai Jl. Anyelir 4/25
7	Hartatik, S.Si., M.Si.	Jl. Ir. Sutami 36 A Surakarta
8	Supatmin, SE., MM.	Jl. Surya Kencana No. 32 RT.07 RW 05 Pamulang Barat, Pamulang
9	Yuliana, SE., MM.	Desa Sopi RT/RW. 003/002 Kec. Morotai Jaya
10	Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM.	Jl. Perintis No. 8 Tembung , Dusun II Kec Percut Sei Tuan
11	Nurdin Natan, S.Pd., MM.	Desa Sopi RT/RW. 003/002 Kec. Morotai Jaya
12	Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM.	Perumdin PTKL Blok B-14 RT 009, RW 004 Desa Sumberkedawung, Kecamatan Leles
13	Ismawati, SE., MM.	Senayan Atas, 006/003, Kec. Poto Tano, KSB

**LAMPIRAN PEMEGANG**

No	Nama	Alamat
1	Khaeruman, ST., MM., CHRA.	Komplek Puri Citra B3 No.19 Kel. Pipitan Kec. Walantaka
2	Dr. Luis Marnisah, MM.	Jalan Jenderal Sudirman Km 4 Palembang
3	Dr. Drs.Syech Idrus.,M.Si.	Jl. Arya Banjar Getas Gg.Kakap No.1 Kampung Melayu Bangsal Ampenan Tengah Kecamatan Ampenan
4	Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM.	Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang
5	Dr. Ir. Yuary Farradia, M.Sc.	Jl. Mertilang No 12 Komplek Unilever Patukangan Selatan Jakarta Selatan
6	Eni Erwantiningsih, SE., MM.	Perum. Gading Permai Jl. Anyelir 4/25
7	Hartatik, S.Si., M.Si.	Jl. Ir. Sutami 36 A Surakarta
8	Supatmin, SE., MM.	Jl. Surya Kencana No. 32 RT.07 RW 05 Pamulang Barat, Pamulang
9	Yuliana, SE., MM.	Desa Sopi RT/RW. 003/002 Kec. Morotai Jaya
10	Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM.	Jl. Perintis No. 8 Tembung , Dusun II Kec Percut Sei Tuan
11	Nurdin Natan, S.Pd., MM.	Desa Sopi RT/RW. 003/002 Kec. Morotai Jaya
12	Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM.	Perumdin PTKL Blok B-14 RT 009, RW 004 Desa Sumberkedawung, Kecamatan Leles
13	Ismawati, SE., MM.	Senayan Atas, 006/003, Kec. Poto Tano, KSB

